

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเอง
แบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าง่อน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2567

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเอง
แบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่ากอน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเอง
แบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอาน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Toumksam Viphongxay

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาศักยภาพ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินนภา หมวกยอด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.รณิสรณ์ คงธนจรรณันต์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.กอบลาภ อารีศรีสม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(อาจารย์ ดร.กอบลาภ อารีศรีสม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเอง แบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ชื่อผู้เขียน	Miss Toumkham Viphongxay
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินนภา หมวกยอด

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน 2) ศึกษาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม เก็บข้อมูลกับบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำนวน 61 คนและผู้บริหารแผนกจำนวน 1 คน เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านร่างกายและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอารมณ์และด้านสังคมอยู่ในระดับมาก 2) ในส่วนของอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ด้านร่างกาย สถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกายมีน้อย ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี ข้อเสนอแนะ บรรยายเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ สร้างสถานที่พร้อมอุปกรณ์การออกกำลังกาย ด้านอารมณ์ ขาดการฝึกอบรมด้านการพัฒนาอารมณ์ สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยและเศรษฐกิจไม่ดี ข้อเสนอแนะ บรรยายการพัฒนาอารมณ์ สร้างกิจกรรมผ่อนคลาย ด้านสังคม ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดมนุษย์สัมพันธ์และทักษะการสื่อสารที่ดี ข้อเสนอแนะ ให้ความรู้ทักษะทางสังคม จัดกิจกรรมและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ด้านสติปัญญา ขาดงบประมาณ การเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานยังมีน้อย ข้อเสนอแนะ หาแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษา ให้โอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรมและไปศึกษาดูงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3.1) ด้านร่างกาย จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ จัดสถานที่ออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์กีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกาย 3.2) ด้านอารมณ์ ให้สวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สนับสนุนการปฏิบัติธรรมและฝึกอบรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ 3.3) ด้านสังคม จัดฝึกอบรมทักษะทางสังคม จัดกิจกรรมพบปะประจำปีและจัดพื้นที่

สร้างสรรค์ และ 3.4) ด้านสติปัญญา ฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน จัดให้บุคลากรเข้าศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มเติม จัดสัมมนาและส่งเสริมการทำงานอย่างอิสระ

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาตนเองแบบองค์รวม, บุคลากรวิทยาลัย, สปป.ลาว



Title	GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT BASED ON HOLISTIC SELF- DEVELOPMENT NEEDS OF THE STAFFS AT THANGONE IRRIGATION COLLEGE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
Author	Miss Toumkham Viphongxay
Degree	Master of Science in Resources Management and Development
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Pinnapa Muakyod

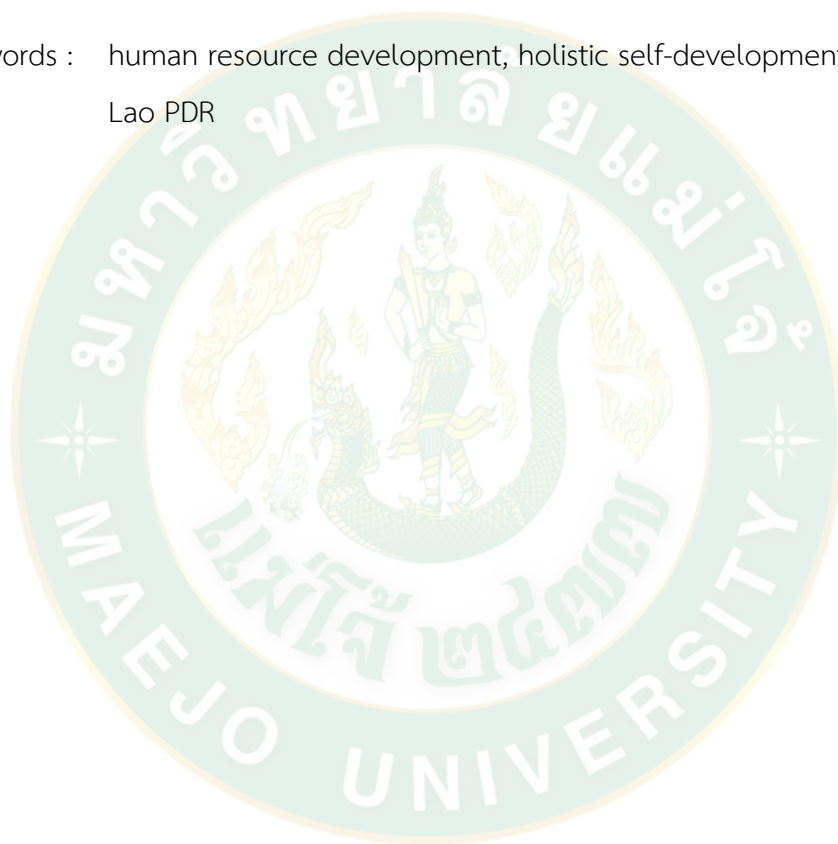
ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) explore needs for holistic self-development of Thangone irrigation college staff; 2) investigate problems encountered and suggestions about the development; and 3) propose guidelines for developing human resource based on needs for holistic self-development. A set of questionnaires and interview schedule were used for data collection conducted with 1 division administration and 61 staff of Thangone Irrigation college. Obtained data were analyzed by using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, LSD and content Analysis.

Results of the study revealed that there was a highest level of needs for holistic self-development. Based on its detail, body and intellect were found at a highest level where as emotional and social aspects were found at a high level. For problems encountered, the following found: 1) physical aspect-inadequate exercise space and equipment which should be provided more. Also, there was no annual medical check up so health care lecture should be held. 2) Emotional aspect-lack of emotional development and college environment was inappropriate so relaxing activities should be create. 3) social aspect-lack of team work, human relationship and good communication which social skills and activities should be promoted. 4) Intellectual aspect-lack of budgets for training and educational trips so financial

support should be sought. The following were guidelines for developing human resource: 1) health care training and providing adequate exercise space and equipment; 2) providing appropriate welfare and remuneration as well as college environment; 3) a training on social skills and holding an annual social event; 4) promoting career advancement such as training, educational trip, further education, seminar, working independently, etc.

Keywords : human resource development, holistic self-development, college staff,
Lao PDR



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกขอบพระคุณเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิณณา หมวกยอด อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ โดยได้คอยแนะนำการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้วิจัยยังต้องขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. รักษ์สรณ์ คงธนารุณันต์ และอาจารย์ ดร. กอบลาภ อาริศรีสม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศระ บุญญะฤทธิ์ ประธานกรรมการ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าและช่วยเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (TICA) กระทรวงการต่างประเทศ ประเทศไทย ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง และผู้วิจัยยังขอขอบพระคุณสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ ที่ให้โอกาสในการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อยกระดับความรู้และความสามารถในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร ที่ได้ถ่ายทอดความรู้วิชาการต่าง ๆ และได้อบรมสั่งสอนสิ่งที่มีคุณค่าและประโยชน์มาโดยตลอด ความเอาใจใส่และความทุ่มเทของท่านช่วยให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชา นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของสาขาทุกคนที่ให้การช่วยเหลือในการดำเนินงานด้านเอกสารและการประสานงานต่างๆ อย่างดีตลอดมา ซึ่งทำให้การศึกษาเป็นไปได้อย่างราบรื่นและที่ขาดไม่ได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรของวิทยาลัยชลประทานท่าง่อนทุกท่านที่กรุณาร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนๆ ผู้ให้การสนับสนุน ผู้คอยเป็นกำลังใจมาโดยตลอด ทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นการบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนครู อาจารย์และผู้ที่มีส่วนสนับสนุนช่วยเหลือทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 การตรวจสอบเอกสาร.....	7
ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์	7
ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	7
ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์	9
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	10
ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์	12
การพัฒนาตนเอง	12
ความหมายของการพัฒนาตนเอง	12

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง.....	13
วิธีการพัฒนาตนเอง.....	14
ลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง	15
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	19
ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	19
ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20
หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	22
การพัฒนาตนเองแบบองค์รวม.....	25
การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย.....	27
การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์.....	28
การพัฒนาตนเองด้านสังคม	30
การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคม	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	36
ภาคสรุป.....	37
กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
สมมติฐานการวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	41
สถานที่ดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43

เกณฑ์ในการคัดเข้า.....	43
เกณฑ์ในการคัดออก.....	44
เกณฑ์ในการยุติการเข้าร่วมการวิจัย.....	44
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลหลัก	44
กระบวนการเชิญชวนผู้เข้าร่วมการวิจัย	44
กระบวนการเชิญชวนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
กระบวนการเชิญชวนผู้ให้สัมภาษณ์.....	45
ความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการวิจัยและแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	45
มาตรการในการรักษาความลับของข้อมูล	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ	47
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	47
การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	47
การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม	52

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน.....	54
ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม	66
ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของ บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	68
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	74
ตอนที่ 1 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	74
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อความต้องการพัฒนาตนเองแบบ องค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว	75
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	76
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ	84
ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์.....	84
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	84
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
ภาคผนวก ข หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย	105
ภาคผนวก ค หนังสือราชการ.....	108
ภาคผนวก ง การตรวจสอบเครื่องมือ.....	113
ประวัติผู้วิจัย.....	133

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลทางชีวสังคม	53
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม.....	54
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย	55
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์	56
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม	56
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา....	57
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามเพศ	58
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	60
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามเพศ	61
ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามอายุ	62
ตารางที่ 13 ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่....	63
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา....	64
ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามประสบการณ์ ปฏิบัติงาน	65
ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายของบุคลากร วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	66

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม	73



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ ถึงปี พ.ศ. 2568 โดยมุ่งเน้นทำให้ประชาชนลาวทั้งชาติ มีคุณสมบัติ มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรู้ ความสามารถ ตอบสนองได้ตามความต้องการและสอดคล้องกับโครงสร้างเศรษฐกิจแห่งชาติ โดยพัฒนาผู้นำนโยบายของแผนงานต่าง ๆ ให้มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถในการคุ้มครองบริหารในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมและความทันสมัย พัฒนาพนักงานให้มีความชำนาญงานและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของงาน รับประกันการวางแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงระบบการคุ้มครอง ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย เช่น การโยกย้าย การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้น และสวัสดิการ ให้เหมาะสม รวมทั้งเข้มงวดในการปฏิบัติวินัยต่อพนักงานผู้กระทำผิด ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต ส่งเสริมสุขอนามัยของประชาชนทั่วไป อนุรักษ์และส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ การกำหนดยุทธศาสตร์ดังกล่าวเพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกำลังการผลิตหลักที่สามารถตอบสนองความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม อย่างยั่งยืน ตามทิศทางการเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรมและความทันสมัย เชื่อมโยงและแข่งขันกับประเทศใกล้เคียงและสากล ทำให้ประชาชนลาวเข้าถึงการบริการทางสังคมอย่างทั่วถึงและยกระดับการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น (คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2559)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ถึงปี พ.ศ. 2568 ได้ดำเนินการมาแล้วเป็นเวลา 2 ปี ในการประชุมของสภาแห่งชาติได้มีมติว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการแก้ไขในด้านการคุ้มครองทรัพยากรมนุษย์ การประเมินความต้องการพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและโครงสร้างของเศรษฐกิจ การประสานงานระหว่างสถานศึกษาและผู้ประกอบการ ในการสร้างวิชาการเฉพาะด้าน เช่น การเกษตร การเลี้ยงสัตว์ ชลประทานและสัตวแพทย์ อีกทั้งการสร้างครูยังไม่เพียงพอ ไม่สามารถสนองความต้องการของตลาดแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศ (สภาแห่งชาติ, 2562)

ในขณะเดียวกัน กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ ได้ให้ความสำคัญในการปฏิบัตินโยบายของพรรคและแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของรัฐเกี่ยวกับเกษตรและป่าไม้ โดยการยกระดับและปรับปรุง

การเรียนการสอนในวิทยาลัยสิกรรมและป่าไม้ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของการศึกษาแห่งชาติ ด้วยการปรับปรุงพื้นฐานโครงสร้าง การคุ้มครองบริหาร การยกระดับครู อาจารย์ และการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อสร้างวิชาการให้มีคุณภาพ สามารถรับใช้สังคมและสอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน (กระทรวงสิกรรมและป่าไม้, 2564ก) สถาบันการศึกษาที่อยู่ ภายใต้กรมจัดตั้งและพนักงาน กระทรวงสิกรรมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวิทยาลัยสิกรรม และป่าไม้ 4 แห่ง และ วิทยาลัยชลประทาน 1 แห่ง ปัจจุบัน ได้จัดการเรียน การสอนตามหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา โดยมุ่งเน้นให้มีความชำนาญงาน ในระดับขั้นสูงและขั้นกลาง

วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาภายใต้กรมจัดตั้ง และพนักงาน กระทรวงสิกรรมและป่าไม้มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนด้านชลประทาน ทรัพยากรน้ำและกล จักรเกษตรระดับขั้นสูง รวมทั้งฝึกอบรมให้แก่พนักงานเกษตรและผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและ เอกชนตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสิกรรมและป่าไม้ ในแต่ละปี โรงเรียนได้สร้างนักวิชาการด้านกลจักรเกษตร ด้านการศึกษาแหล่งน้ำ สำรวจออกแบบและก่อสร้าง กิจการด้านชลประทาน หรือ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านวิศวกรรม ให้แก่ภาครัฐและเอกชนอย่าง ต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานควรมุ่งเน้นที่ตัว บุคลากรโดยตรง การพัฒนาบุคลากร คือการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพ ของบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งใน และนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาบุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะส่งผลตอบ กลับที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรจะพัฒนาไปได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรได้ แม้เป็นองค์กรขนาดเล็กแต่หากมี บุคลากรที่มีคุณภาพ ย่อมทำให้องค์กรโดดเด่นทัดเทียมกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ได้ ดังที่ปรากฏใน ผลการศึกษา ของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า องค์กรใดก็ตามถ้าบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพใน การทำงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานที่ออกมา นั้น ลดลง ส่งผลให้เกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น งานออกมาเสียหาย บุคลากรขาดวินัย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีวินัย เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการ การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จะทำให้องค์กรนั้นลดการเกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน หากหน่วยงานใดให้ ความสำคัญในด้านของการพัฒนาบุคลากรจะทำให้หน่วยงานนั้นเกิดประสิทธิภาพที่ส่งผลสำเร็จต่อ การปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการดำเนินกิจการของ

องค์กร และได้รับการยอมรับว่ามีส่วนสำคัญต่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขันที่รวดเร็วและรุนแรง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่องค์กร คู่แข่งลอกเลียนแบบได้ยาก หรือไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ แต่เมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรแล้ว องค์กร ควรตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงต้องเตรียมความพร้อมให้บุคลากรขององค์กรมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ให้เท่าทันและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยเหตุนี้การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จของ องค์กร (ชาญณรงค์ รัตนพานุกูล และมยุรี วรรณสกุลเจริญ, 2563)

ในการพัฒนาบุคลากร สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) กล่าวว่า หากองค์กรห่วงใยและคำนึงถึง สุขภาพจิตในการทำงานของบุคลากรด้วย จะยิ่งเพิ่มความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การสอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาของการทำงาน และชีวิตครอบครัวได้อย่างสมดุล จึง เป็นเรื่องที่องค์กรควรดำเนินการและควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และด้าน สติปัญญา ไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ 1) การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) เป็นการ ให้ความสำคัญกับสุขภาพ การออกกำลังกาย การบริโภคและพักผ่อน เพื่อการมีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงสมบูรณ์ 2) การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development) เป็นการสร้างเสริม สุขภาพจิตที่ดี การควบคุมอารมณ์ การควบคุมสติ 3) การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) เป็นการสร้างการยอมรับและการยกย่องจากสังคม การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น การมีเครือข่าย เป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และ 4) การพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual Development) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ สุดท้ายแล้วในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรควรคำนึงถึงความต้องการของตัวผู้รับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการได้รับ ประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรนั้น บุคลากรจะต้องสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัย ชลประทานท่าอ่อน ซึ่งประกอบด้วยความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน นำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามและเป็นข้อมูลให้กับวิทยาลัยชลประทานท่า อ่อน จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงตามความต้องการของบุคลากร

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอย่างไร
2. อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีอะไรบ้าง
3. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรที่เป็นครูสอนและครูผู้บริหารของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำนวน 61 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน บ้านพุก้า เมืองไซธานี นครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน ประกอบไปด้วยความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ จะใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนเมษายน ปี พ.ศ 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 16 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน นำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเหมาะสม
2. ทราบถึงอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน เพื่อเป็นข้อมูลให้กรมจัดตั้งและพนักงานในการกำหนดแนวทางการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรของวิทยาลัย ทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงกลาโหมและป่าไม้
3. ทราบถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเป็นข้อมูลให้วิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม หมายถึง การที่บุคลากรมีความประสงค์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองตามศักยภาพให้ดีขึ้น ทั้งในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย หมายถึง การที่บุคลากรมีการเสริมสร้างความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายตนเองอยู่เสมอด้วยการดูแลสุขภาพอนามัย เรื่องการกิน การนอน การออกกำลังกาย เพื่อให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีการเสริมสร้างความสามารถในตนเองให้มีความฉลาดทางอารมณ์ อันประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจความต้องการของตนเองและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง การที่บุคลากรมีการเสริมสร้างทักษะทางสังคมในองค์กร ทั้งในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคมและมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา หมายถึง การที่บุคลากรมีความสนใจใฝ่ใฝ่ในการเพิ่มพูนประสบการณ์ทักษะ ความรู้ความสามารถทางสมอง เช่น การคิด การวางแผน การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสร้างแนวคิด อุปนิสัยโดยมีการพัฒนาในหลายรูปแบบทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร การเลือกวิธีใดเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและกลุ่มบุคคล



บทที่ 2

การตรวจสอบเอกสาร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคคลากรและได้นำเสนอตามสารระดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. การพัฒนาตนเอง
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. ภาศสรุป
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย
8. สมมติฐานการวิจัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความต้องการเป็นสิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล ในชีวิตของมนุษย์นั้นเราต้องพยายามดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นการศึกษาถึงเนื้อหาและความสำคัญของความต้องการมนุษย์ เพื่อทราบว่ามีความต้องการอะไรและเพื่อทราบถึงวิธีการจูงใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้คิดค้นและพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีหลายทฤษฎีที่น่าสนใจดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1954) มาสโลว์ อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้น ความต้องการจะเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการด้านกายภาพของมนุษย์เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะเป็นตัวเงิน และผลประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ อันเป็นสิ่งตอบแทนที่ออกมาในลักษณะไม่ได้เป็นตัวเงิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำรงชีพของมนุษย์

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety Needs) ขึ้นต่อมาเป็นความต้องการด้านความมั่นคง หรือความปลอดภัยในชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน ปราศจากการคุกคามและการเสี่ยงภัยที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด อันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในองค์การสิ่งที่เป็นการสะท้อนถึงความต้องการด้านนี้ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่อการที่จะถูกปลดออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลและไม่เป็นธรรม ต้องสร้างหลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เช่น การมีเงินบำเหน็จบำนาญ การมีกองทุนเมื่อยามต้องเป็นคนไร้ความสามารถ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการมีมิตรสัมพันธ์ (Belonging Needs) มนุษย์โดยทั่ว ๆ ไปปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูงของเขา มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเป็นที่รักของคนในองค์การ ความต้องการเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อันแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับตัวเขา การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นกลุ่ม หรือทีมงาน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา

4. ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง มีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง ในองค์การความต้องการได้รับความยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารงานอาจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและมอบหมายงานหรือเพิ่มการรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือมีการมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การในการเข้าไปร่วมประชุม ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการยอมรับความรู้ความสามารถ ให้ความเชื่อมั่นและเชื่อถือเป็นคนที่มีความสามารถสูงในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุด ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ในการเพิ่มความสามารถให้แก่ตนเอง ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตสามารถพบในองค์การที่เปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าให้

มีการให้อำนาจและมีความคิดสร้างสรรค์และมีการฝึกอบรม สำหรับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่มีความท้าทายและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอันเป็นความคาดหวังสูงสุดในชีวิตหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้น มีระดับขั้นที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขึ้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับขั้นได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์

Alderfer (1969) แนวคิดของทฤษฎีนี้ เชื่อว่าในกรณีปกติความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับ เมื่อความต้องการที่มีระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งแล้วความสำคัญของความต้องการส่วนนั้นจะลดลง และบุคคลจะหันไปให้ความสำคัญกับความต้องการระดับที่สูงกว่าแทน ซึ่งแนวคิดในส่วนนี้จะ เป็นสิ่งที่เหมือนกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่ในขณะที่เดียวกันในบางกรณีความต้องการอาจเกิดขึ้น แบบไม่ต้องมีลำดับขั้นก็ได้ อย่างเช่นกรณีที่ความต้องการระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองมากพอ จนทำให้บุคคลกลับไปให้ความสำคัญกับความต้องการระดับต่ำกว่าแทน ลำดับขั้นความต้องการอาจเกิดขึ้นตามลำดับหรือเกิดขึ้นในทิศทางตรงกันข้ามก็ได้ ทฤษฎีนี้ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เป็นความต้องการทางสังคมในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม เป็นหัวหน้า เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

Herzberg (1959) ได้สรุปว่ามีปัจจัย 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวก ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จ ก็เกิดความรู้สึกพอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา

1.4 ความรับผิดชอบ คือการได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงาน ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งสกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งผลตอบแทนเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินโบนัส เป็นต้น

2.2 การบังคับบัญชา คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารงาน การรับฟังข้อคิดเห็น การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.6 ตำแหน่งงาน คือ อาชีพต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 นโยบายและการบริหาร หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.8 สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.9 ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่ตรงกันข้ามแต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้วนั้น ล้วนมีปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีความมุ่งหวังอาจเป็นความมุ่งหวังในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์

McClelland (1961) ค้นพบว่าสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสำหรับคนที่ไม่ได้มุ่งหวังตัวเงินนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ผู้ที่มีความต้องการในด้านนี้สูง จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีพลังงานสูงและพอใจที่จะทำงานหนักและเห็นคุณค่าของความสำเร็จจากการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มีการคิดอย่างเป็นระบบ วางแผนแบบชำนาญ และประมวลผลความเสี่ยงที่เกิดขึ้น หัวก้าวหน้า และส่วนใหญ่ชอบทำงานคนเดียว

2. ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่น (Need for affiliation) กลุ่มนี้ทำงานเพื่อสร้างความผูกพันกับเพื่อนฝูงรอบข้าง มีคตินิยมชมชอบในผลงานที่สร้างขึ้น มักผูกมิตรกับกลุ่มคนให้ความสำคัญกับผู้คนอาจจะมากกว่ากระบวนการ ชอบทำงานกลุ่ม ตรงข้ามกับแบบที่ต้องการความสำเร็จ คนกลุ่มนี้ไม่ชอบความเสี่ยง ไม่ชอบความไม่แน่นอน

3. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการสูงในด้านนี้ จะเป็นคนที่ชอบการแข่งขันเป็นชีวิตจิตใจ ชอบควบคุมการทำงาน หรือบางครั้งอาจมาในรูปแบบของการแนะนำ เน้นการทำงานแบบมีวินัย ต้องการที่จะเป็นผู้นำ ได้รับการยกย่องจากคนรอบข้าง แต่บ่อยครั้งอาจจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการนี้ ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการด้านความสำเร็จ มีความจำเป็นกับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แต่สำหรับผู้บริหารแล้ว ความต้องการการมีอำนาจจะสูงกว่าด้านอื่น ๆ

การพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือ เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม มีนักวิชาการและนักศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

ศุภลักษณ์ ทองปานดี (2551) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคคลนั้น ควรส่งเสริมและพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และด้านสติปัญญา ไปพร้อม ๆ กัน อย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

ณัฐธิดา ปานโยมา (2555) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้น อาจเป็นการริเริ่มของบุคคล หรือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการระยะยาวและต่อเนื่องที่เริ่มจากตัวของตนเอง โดยยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงปัจจัยประกอบ เป็นการปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

ประภารัตน์ ทศพนัสส์ (2557) การพัฒนาตนเอง คือการเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความคิด มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น

เดชวุฒิ พสุธาตรกุล (2557) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม เพื่อสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ การพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นคนที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงความพยายามเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญงาน และทัศนคติที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงาน และสังคม

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการดำรงชีวิต เพราะการพัฒนาตนเองจะช่วยให้เราเติบโตและเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน การสร้างความมั่นใจในตัวเอง การเป็นผู้นำที่ดี และอื่น ๆ อีกมากมาย เพื่อมีชีวิตที่เป็นสุข ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง วิลาวัลย์ สีนประเสริฐ (2555) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ว่าทุกคนล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายของตนเอง พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลก การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญ ดังนี้

ความสำคัญต่อตัวเอง เป็นการเตรียมความพร้อมให้ตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ยอมรับสิ่งที่บกพร่องของตนเองและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง เสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ มีการวางแผนทางให้ตนสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ

ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของคนอื่น ทั้งบุคคลในครอบครัว และเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่นต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิค วิธีคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศได้

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมาก บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ด้วยวิธีการที่หลากหลายตามความสนใจและความเหมาะสมของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิธีการพัฒนาตนเอง

การจะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้ที่จะพัฒนาตนเองต้องมีความมุ่งมั่น ที่จะดึงเอาศักยภาพภายในตัวออกมา เพื่อทำการพัฒนา ปรับเปลี่ยนให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้อธิบายวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาจากตำรา เป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บทความ เอกสาร ตำรา หนังสือวารสาร ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้ศึกษาสนใจ และสามารถศึกษาด้วยตนเอง
2. การศึกษาจากคู่มือ การประกอบอาชีพในแต่ละประเภท แต่ละแขนงจะมีหนังสือที่เขียนไว้ในคู่มือที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์อย่างละเอียด และมีคำอธิบายพร้อมภาพประกอบ
3. การศึกษาจากบทเรียนสำเร็จรูป เป็นบทเรียนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยการจัดเรียงบทเรียนเป็นขั้นตอน และมีคำถามตอนท้ายเพื่อความเข้าใจ

4. การเรียนการสอนทางไกล ซึ่งอาจจะเป็นการสอนทั้งในประเทศหรือนอกประเทศ สถานศึกษาจะส่งบทเรียนไปให้ผู้เรียน

5. การลอกเลียนแบบ ในการปฏิบัติงานอาจมีการลอกเลียนแบบกันได้ ถ้าผู้เลียนแบบคิดว่า ชอบหรือเหมาะสมที่จะนำไปปฏิบัติบ้าง และเห็นว่าได้ผลดี เช่น ท่าทาง เทคนิค เหล่านี้ อาจลอกเลียนแบบได้โดยการสังเกตและจดจำ

สุชา โอयरพงศ์ (2542) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษา วิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดีส่วนเสีย ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ก็ควรมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ หลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนด เป้าหมายตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาในด้านใดก่อนหลัง มีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ได้ผล มากน้อยเพียงใด เกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องรีบดำเนินการ

จากวิธีการในการพัฒนาตนเองเห็นว่า การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องดำเนินไปตามขั้นตอน ต่าง ๆ โดยเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ตน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเอง ต่อจากนั้นจำเป็นต้อง อย่างยิ่ง ที่จะต้องยอมรับตนเอง ทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดี เพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม การสร้างโปรแกรมการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาตนที่ดี เพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

จากวิธีการพัฒนาตนเองที่กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมการปฏิบัติ ตนเพื่อการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการประกอบ อาชีพและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการจะพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ของตนเอง และหน่วยงานของตน

ลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ลักษณะส่วนบุคคล เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ อันประกอบด้วย พนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกันโดยมีสาเหตุ

มาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

เพศ

เพศหญิงกับเพศชายมีความแตกต่างกันด้านกายภาพ ความถนัด อารมณ์ สภาวะทางจิตใจ และการตัดสินใจ ความแตกต่างด้านเพศส่งผลให้คนมีความคิด ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและประเพณี ซึ่งกำหนดบทบาทและหน้าที่ของเพศหญิงกับเพศชายในสังคม โดยเพศหญิงมักมีจิตใจอ่อนไหว และมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามคนอื่นได้มากกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายใช้เหตุผลมากกว่าเพศหญิง (ปรมะ สตะเวทิน, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับ จำเนียร หาท่อ (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในปัจจัยด้านเพศของ พงษ์พัฒน์ โพธิ์ประดุง (2558) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเพศชายส่วนใหญ่จะจัดการเรียนการสอนในรายวิชาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ ส่วนครูเพศหญิงส่วนใหญ่จะจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสามัญ หรือทักษะชีวิต ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกันและมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่เหมือนกัน

อายุ

อายุเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม นอกจากนี้ยังสามารถเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและวุฒิภาวะในการใช้ชีวิต คนที่มีอายุน้อยอาจใช้อารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ รวมถึงคนอายุน้อยมักจะมีความคิดในเชิงค่านิยม มองโลกในแง่ดี และยึดถืออุดมการณ์มากกว่าคนที่มีความอายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดในเชิงอนุรักษ์นิยม ยึดถือหลักปฏิบัติ และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า เนื่องจากคนอายุมากผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่าซึ่งส่งผลกระทบต่อความคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกทางพฤติกรรม อาจกล่าวได้ว่าอายุที่เพิ่มขึ้นสามารถทำให้คนเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและสิ่งที่สนใจได้ (ปรมะ สตะเวทิน, 2546) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอายุนั้น ชมนาท รัตนณี และคณะ (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฎิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฎิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า ครูที่มีอายุ 50-59 ปี ที่เป็น

เช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุ 30-39 ปี เป็นบุคคลที่ปฏิบัติราชการมาระยะหนึ่ง และบางราย อาจจะเพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาไม่นานนัก ยังมีพลังและความกระตือรือร้นอยู่มาก จึงมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง เป็นการเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงาน ดังที่ ศุภชัย อุดรกิจ (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 30-45 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าข้าราชการครูที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งและวิทยฐานะที่สูงขึ้น และมานิต ล้านศรี (2559) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูที่มีอายุตั้งแต่ 30-45 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษานั้นหมายถึงระดับการศึกษาและความรู้ที่ได้รับจากสถาบัน รวมถึงประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งการศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีความได้เปรียบกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย เนื่องจากมีความรู้กว้างขวาง และสามารถเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้ดี (ประมะ สตะเวทิน, 2546) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวุฒิการศึกษานั้น ภัคจิรา ห่องแสง (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงานบริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองต่างไปจากพนักงานวุฒิการศึกษาปริญญาตรี วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า และวุฒิการศึกษานุปริญญา หรือเทียบเท่า เนื่องจาก พนักงานวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีมุมมองที่ดีกว่าวุฒิการศึกษาอื่น ๆ ทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่า เพื่อที่ต้องการให้ตนเองพัฒนาไปเป็นผู้บริหาร และ จำเนียร หาท่อ (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ เนื่องมาจากภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทำให้การบริหารงานมุ่งเน้นระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและมุ่งเน้นการศึกษาให้สูงขึ้น โดยสามารถใช้ความรู้จากการศึกษาในระดับสูงขึ้นไปประกอบกับความสามารถมาพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการเริ่มต้นทำงาน ในระหว่างการทำงานนั้นย่อมมีปัญหา อุปสรรค และเกิดการแก้ไข ตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อาจเกิดได้จากการมีสภาพการณ์ของการคิด วิเคราะห์ พิจารณาในเหตุการณ์ สถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จได้ การที่ได้แก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ แล้ว ถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ของการทำงาน ณ เวลานั้น เหตุการณ์นั้น และเป็นประสบการณ์ที่สามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานที่เกิดปัญหา ณ อีกช่วงเวลาหนึ่งได้ อาจได้จากการนำความรู้จากประสบการณ์ครั้งที่ผ่านมา มาประยุกต์ใช้ให้การทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ (บุษยมาศ แสงเงิน, 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น นุชสรา นาคทอง (2560) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ญัฐธิดา ปานโยมา (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูช่วงอายุประสบการณ์ระหว่าง 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีช่วงอายุประสบการณ์ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ สีนประเสริฐ (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า อายุการทำงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่มีช่วงอายุการทำงาน 11-20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าช่วงอายุการทำงานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างมีอายุการทำงานไม่มาก มีความต้องการความก้าวหน้าความสำเร็จและความก้าวหน้าที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของตน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและคนรอบข้าง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Harbison (1964) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาบุคลากร ด้านพฤติกรรม การรอบรู้ ทักษะ ในตัวบุคลากร ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนการปฏิบัติงานและให้สามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยการฝึกอบรม

Meggison (1968) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่ทำให้บุคลากรมีสมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ และเป็นกรรมวิธีเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและทัศนคติ ตลอดจนเพิ่มทักษะ ด้วยการฝึกอบรม และการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ และเพื่อยกระดับความสามารถ ให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการและสนองความพึงพอใจของบุคลากร

ณัฐธิดา ปานโยมา (2555) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคล เพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรรณิการ์ สุขเสริม (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะสามารถปรับตัวได้ทันสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ช่วยให้นุชย์มีคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

บุญตา แสนกล้า (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะฝีมือ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีในอนาคต

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ

ประสบการณ์ และความชำนาญของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสร้างแนวคิดอุปนิสัยโดยมีการพัฒนาในหลายรูปแบบทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร การเลือกวิธีใดเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและกลุ่มบุคคล

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ณัฐธิดา ปานโยมา (2555) ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากที่สุด การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของบุคลากรในแต่ละองค์กรนั่นเองและการที่บุคลากรในแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ได้อย่างเต็มที่

กรรณิการ์ สุขเสริม (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อพนักงานเองและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงานเอง อาจกล่าวได้ว่าทุกคนย่อมต้องการพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเอง ก็ย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกอบรมให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเอง เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร

2. ความสำคัญต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็นพนักงานมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้สามารถลดความสิ้นเปลืองในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน หรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งทำให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ เป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในสายตาขององค์กรภายนอก รวมถึงในตลาดแรงงานด้วย

บุญตา แสนกล้า (2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาคน ซึ่งถือเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

ขององค์กร รวมทั้งเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์การ การที่องค์การจะเจริญก้าวหน้าได้ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพและความพร้อมของบุคลากรในแต่ละองค์การและการที่บุคลากรจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

หลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ มีผู้ให้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

อานวย แสงสว่าง (2544) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารจะทำงานได้ผลสำเร็จย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ

วิลาวัลย์ สีนประเสริฐ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลักการ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ
3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การและบุคคล
4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

5. องค์การจะต้องจัดระบบระเบียบบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

จากการศึกษาหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทในกระบวนการบริหารงานจึงได้กำหนดให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนั้นได้หน่วยงานจะต้องเลือกหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเหมาะสมกับหน่วยงานตน

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1980) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อจะนำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

1. การฝึกอบรม มีจุดเน้นอยู่ที่งานของพนักงานในขณะนั้นที่ต้องการเรียนและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ

2. การศึกษา เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์การในอนาคต แต่จะแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์การใช้เสมอ ๆ ก็เพื่อเตรียมพนักงาน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า เนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมพนักงานของตน ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต

3. การพัฒนา จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การที่ต้องการเติบโตอย่างไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โครงสร้างและลักษณะงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรที่เข้ารับปฏิบัติงานใหม่สามารถปรับตัวในองค์กรได้ โดยให้รู้ข้อมูลที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน มีทัศนคติ ค่านิยม และรูปแบบพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์กร

2. การพัฒนาโดยการศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนอาจไม่ได้ผลตอบแทนให้องค์กร แต่อาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้

3. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม เป็นวิธีที่ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไป เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้รับความรู้ ความสามารถ ทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

4. การพัฒนาโดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้ แก่ทรัพยากรขององค์กรเป็นรายบุคคลทำให้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กร การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูงกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาและการฝึกอบรม เพราะการพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นที่บุคคลซึ่งเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ได้บางรายอาจไม่สามารถเรียนรู้ได้ทำให้องค์กรต้องเสียเวลาเสียทรัพยากร และเสียโอกาสในการพัฒนาบุคลากร

5 การพัฒนาโดยการพัฒนาศายอาชีพ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเตรียมความพร้อม และสร้างโอกาสให้กับบุคลากร

6. การพัฒนาโดยการพัฒนาองค์กร ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การจัดขนาดองค์กรใหม่ การจัดคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การแตกสายงาน การปรับรื้อระบบ และการลดขนาดองค์กร การพัฒนาองค์กรมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่มิมีผลต่อเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาศายอาชีพ การพัฒนาองค์กรจึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งหมดอย่างเป็นระบบ

7. การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากร โดยองค์กรยังไม่เพียงพอเพราะองค์กรมีขีดจำกัดในด้านทรัพยากรและเวลา ความเป็นมนุษย์ในปัจจุบันต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

สุวดี กิจเดช (2562) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่

1. การฝึกอบรม หมายถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ใน 4 ด้านด้วยกันคือ การเปลี่ยนแปลงความรู้ การเปลี่ยนแปลงทักษะ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อเราจัดโครงการฝึกอบรมแล้ว มิได้หมายความว่าก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประการ แต่เป็นเพียงแต่การแสดงถึงความพยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ใน 4 ด้านเท่านั้น การที่จะรู้ว่าเมื่อฝึกอบรมไปแล้วคนจะเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มิใช่ขึ้นกับผู้ศึกษาหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับผู้จัดและวิทยากรผู้เข้ารับการฝึกอบรม หากจะทำให้การฝึกอบรมเกิดผลดีต้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการไปฝึกอบรมมาไว้ในหน่วยงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงานได้ และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย และยินยอมปฏิบัติในองค์การอย่างเต็มที่ในที่สุด

2. การศึกษา เป็นการให้ความรู้อย่างกว้าง ๆ ในสาขาทั่วไป เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในสภาพแวดล้อม สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเป็นแนวทางที่จะเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ และความต้องการของตนเอง

3. การพัฒนา เป็นการกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตหรือขยายออกให้ดีขึ้นกว่าเดิม ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงให้พฤติกรรมดีขึ้นในด้านความสามารถ ความมีอิสระ หากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งไปในองค์การที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต และมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร

นिरชา เอี่ยมแพร่ (2558) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การกระทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ตลอดจนจริยธรรมของบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมักกระทำผ่านกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การศึกษา เป็นการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา เน้นองค์ความรู้หรือภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ ซึ่งโดยปกติจะผ่านสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ การศึกษาเป็นกระบวนการที่ยกระดับบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแล้ว โอกาสในการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานย่อมมีมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังช่วยสร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

2. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาทักษะ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านให้แก่บุคลากร ซึ่งโดยมากจะเป็นงานฝึกอบรมในเรื่องรายละเอียดและเทคนิคที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. การพัฒนาตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้จึงขึ้นอยู่กับความพร้อมและความต้องการของบุคลากรแต่ละคนเป็นสำคัญ

4. การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์อีกทางหนึ่งให้แก่บุคลากร การดูงานนี้ส่วนมากจะกระทำด้วยการนำบุคลากรเยี่ยมชมและฟังการบรรยายสรุปเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารและการดำเนินงาน เพื่อนำข้อดีของส่วนงานนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้หลากหลายแนวทาง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาตนเอง การศึกษาดูงาน ฯลฯ ผู้บริหารองค์กร ควรเลือกแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน และองค์กรของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

จากพัฒนาการของสังคมในด้านต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ จากการมองสุขภาพเพียงแค่การมีชีวิตรอด กลายเป็น “การมีอิสระจากโรคภัยไข้เจ็บ” และต่อมาเน้นไปที่ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมประจำวันของบุคคล ในปัจจุบัน แนวคิดเรื่องสุขภาพได้มุ่งเน้นไปที่ความสุขภาพะ ซึ่งรวมถึงความสมบูรณ์ทางด้านสังคม อารมณ์ และคุณภาพชีวิต องค์การอนามัยโลกจึงได้กำหนดสุขภาพว่าเป็น “สภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ไม่ได้หมายถึงแค่การปราศจากโรคหรือทุพพลภาพเท่านั้น” (World Health Organization, 1958)

ในทางพระพุทธศาสนามีศัพท์ที่ใช้สำหรับการพัฒนาคนโดยเฉพาะคือคำว่า “ภาวนา” ซึ่งแปลว่า “การฝึกอบรม” หรือทำให้เจริญ การพัฒนาคนนั้นไม่ใช่พัฒนาแต่เพียงจิตใจเท่านั้น จะเห็นได้ว่าในพระพุทธศาสนา การภาวนามีทั้งหมด 4 ด้าน คือ พัฒนาด้านกาย เรียกว่า “กายภาวนา” พัฒนาด้านจิต เรียกว่า “จิตภาวนา” พัฒนาด้านศีล เรียกว่า “ศีลภาวนา” และพัฒนาด้านสติปัญญา เรียกว่า “ปัญญาภาวนา” ซึ่งเรื่องของการภาวนานี้ใกล้เคียงกับการพัฒนา 4 ด้าน ของวงการศึกษสมัยใหม่ คือ การพัฒนาด้านร่างกาย (Physical Development) การพัฒนาด้านอารมณ์ (Emotional Development) การพัฒนาด้านสังคม (Social Development) และการพัฒนาด้านสติปัญญา (Intellectual Development) (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

ธรรมวรธ วงศ์เจริญยศ และคณะ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดี เพื่อสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน เวลาของครอบครัวและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้องค์กรได้อย่างสมดุล และต้องดำเนินการพัฒนาใน

ทิศทางที่ดีประกอบด้วย การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านอารมณ์ การพัฒนาด้านสังคม และการพัฒนาด้านสติปัญญา และ พระกันตพัฒน์ สุภโท (2563) ยังได้กล่าวถึง การสร้างสุขภาวะองค์การว่าจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและปัญญา เพื่อขับเคลื่อนองค์การสู่การเป็นองค์การคุณภาพหรือองค์การสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพทางด้านร่างกาย มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว 2) ด้านจิตใจ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา 3) ด้านสังคม การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร การสร้างสังคมยุติธรรมให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและสร้างสังคมสันติสุข 4) ด้านปัญญา การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็นแก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่

นอกจากนี้ สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้กล่าวว่า องค์กรควรดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและด้านสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน อันได้แก่ 1) การพัฒนาด้านร่างกาย เป็นการให้ความสำคัญกับสุขภาพ โดยการออกกำลังกายเป็นประจำ บริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ และพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพราะสุขภาพมีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร 2) การพัฒนาด้านอารมณ์ เป็นการเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี ให้รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง โดยสิ่งที่ก่อให้เกิดอารมณ์ ได้แก่ ความจำกัดของเวลา ความคาดหวัง ความเมื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ 3) การพัฒนาด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับและการยกย่องจากสังคม หากองค์กรส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเรื่องการเข้าสังคมเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการสื่อสาร จะส่งผลต่อการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และ 4) การพัฒนาด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะความรู้ให้กับตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ การพัฒนาด้านนี้จะทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ทำให้สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้

การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์และมีสายตากว้างไกล สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคม และเทคโนโลยี ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคคลก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง การพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้น จะต้องทำอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อผลงานขององค์กรและเพื่อสนองความ

ต้องการของผู้ปฏิบัติงานเองที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีสุขภาพที่แข็งแรงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา ด้านการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากผู้มีสุขภาพแข็งแรงจะมีความสามารถทางร่างกาย จิตใจ และเวลามากกว่าคนที่ไม่แข็งแรง ดังนโยบายการพัฒนาสุขภาพของประเทศไทยที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพในระดับครอบครัวและชุมชน (กนกวิชต์ ต่วนชะเอม และศุภล อริยสัจสีสกุล, 2565)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวถึงการพัฒนาด้านร่างกายว่า สุขภาพอนามัยในเรื่องของอาหารการกิน สุขลักษณะในการดำรงชีวิตประจำวัน มีส่วนทำให้บุคคลากรมีความแข็งแรงแตกต่างกัน เช่น คนที่ดื่มเหล้าเป็นประจำ ร่างกายย่อมทรุดโทรม การทำงานมีประสิทธิภาพต่ำ ขาดความเอาใจใส่ต่องานเท่าที่ควร คนที่ขาดแคลนกินไม่อิ่มก็ย่อมทำงานได้ไม่ดี

การออกกำลังกายในวัยทำงานเพื่อสุขภาพที่เหมาะสม มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการป้องกันและรักษาโรคบางชนิด เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด การออกกำลังกายควรเริ่มต้นจากเบา ระยะเวลาสั้น และค่อย ๆ เพิ่มขึ้นจนเต็มที่ยื่นอยู่กับสภาพโครงสร้างของร่างกาย อายุ และเพศ ซึ่งถ้าคนในวัยทำงานสามารถออกกำลังกายได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น (ปัญญา ประดิษฐ์บาทูภา, 2557)

การนอนหลับเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน การนอนหลับจะใช้เวลาประมาณ 1 ใน 3 ของชีวิตมนุษย์ ซึ่งคุณภาพของการนอนหลับเป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะสุขภาพ ความผาสุก และวิถีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพดีของบุคคล โดยสมองจะทำงานได้ปกติ จำเป็นต้องอาศัยการนอนหลับ การนอนหลับทำหน้าที่ในการฟื้นฟูทำให้ร่างกายอยู่ในสภาวะสมดุล อีกทั้งยังมีความสำคัญมากในระบบควบคุมอุณหภูมิของร่างกายและการเก็บรักษาลังงานของร่างกาย ฉะนั้นการนอนหลับที่มีคุณภาพสูงสุดคือการนอนหลับที่ต่อมใต้สมองมีการหลั่ง growth hormones เพื่อซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของร่างกาย ซึ่งผลกระทบจากการนอนหลับไม่เพียงพอจะส่งผลให้รู้สึกเมื่อยล้า ไม่กระตือรือร้นในการทำงานในตอนเช้า และมีพฤติกรรมหลับหรือ่วงขณะทำงานได้ การขาดการนอนหลับสามารถนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพร่างกาย และกระบวนการคิดและการรับรู้ (สุธี คงนันทะ, 2565) สอดคล้องกับ ชลธิชา แยมมา และพิรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการนอนหลับ ความเหนื่อยล้า และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีปัญหาในการนอนหลับ ครึ่งหนึ่งมีความเหนื่อยล้าในระดับปานกลาง

และส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง และพบว่า ทั้งปัญหาการนอนหลับและความเหนื่อยล้า นั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านร่างกาย เป็นลักษณะของสภาพร่างกายที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง อดทนต่อการปฏิบัติงาน มีความคล่องแคล่วว่องไว ร่างกายมีความต้านทานโรคสูง รวมทั้งมีสุขภาพอนามัยในเรื่องของอาหารการกิน การนอน การออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายมีความพร้อมสามารถปฏิบัติภารกิจการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดการขาดงาน

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น (พระกัณตะพัฒน์ สุภโท, 2563)

อารมณ์เป็นสถานะหนึ่งของจิตใจ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบจะเกิดอารมณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งที่เป็นอารมณ์ดีและอารมณ์ไม่ดี ขึ้นกับสถานะพื้นฐานของจิตหรือความคิดในขณะนั้นและลักษณะของสิ่งที่มากระทบจิต สิ่งที่มากระทบจิตนั้นมีหลายอย่าง ได้แก่ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัสทางกายและสิ่งที่ใจนึกคิด มนุษย์จะทุกข์หรือว่าสุขอยู่ที่อารมณ์ของบุคคลนั้น ถ้ามนุษย์อารมณ์ดีจะมีความสุข มีคนรักมีมิตรที่ดี ทำอะไรประสบความสำเร็จ มีพลังในการทำดีเพิ่มมากขึ้น ต่างจากคนที่อารมณ์ไม่ดี เขาคนนั้นจะไม่มีความสุขมีแต่ความทุกข์ ใครอยู่ใกล้ก็มีความสุขและอารมณ์ไม่ดีตามไปด้วย แต่สิ่งเหล่านี้เราสามารถแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นได้ (เอกพล เสงี่ยมพงษ์, 2560) นั่นคือการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง

วิไลพร นุชสุธรรม และคณะ (2560) ได้อธิบายว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสามารถในการรับรู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น รวมถึงการเป็นคนดี มีคุณค่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความสุขสงบทางใจและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ผู้ที่มีความฉลาดทาง

อารมณ์จะมีแรงจูงใจ มีเป้าหมายในชีวิต มีความมุ่งมั่น กล้าคิดและกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา สามารถใช้ศักยภาพทางเชาว์ปัญญาได้อย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์นั้น ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี จะช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 2) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง ช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้ที่รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีการแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น 3) การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุข เป็นการส่งเสริมให้มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจและ อริยัญญา กุญจอมศรี (2557) ได้กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ว่ามีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของบุคคล คือคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะแสดงออกโดยเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเข้ากับคนอื่นได้ดี รู้จักการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่นได้ รู้จักเห็นอกเห็นใจเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นเป็นอย่างดี เมื่อเกิดปัญหากับชีวิตรู้จักจัดการกับปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่จมอยู่กับความเศร้านานเกินไป ไม่ท้อแท้หรือทอดทิ้ง ความรู้สึกเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นบางครั้งบางคราวได้ เมื่อพบกับปัญหาและอุปสรรคในชีวิต แต่สามารถหาทางออกได้ด้วยดีโดยไม่ทำร้ายผู้อื่น คือสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์นั่นเอง รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

Goleman (1998) ได้กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง คือความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกและแรงผลักดันของตนเอง รู้ถึงจุดอ่อนและจุดแข็งในตนเอง รับรู้ผลกระทบที่จะเกิดต่อความรู้สึกของคนอื่น 2) การควบคุมตนเอง คือความสามารถในการควบคุมและเปลี่ยนแปลงทั้งอารมณ์และการกระทำของตนเอง 3) การจูงใจในตนเอง คือความรู้สึกที่ต้องการประสบความสำเร็จมีความมุ่งมั่นในการทำงานตั้งใจปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้นและความเพียรพยายามมองอุปสรรคให้เป็นโอกาสในการแก้ปัญหา มองว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น คือความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุของอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น การไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกเสียหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ 5) ทักษะทางสังคม คือความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทได้ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่าการพัฒนาด้านอารมณ์เป็นความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของคนอื่นและเข้าใจความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น รู้จักการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างสัมพันธภาพกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีความสุขในการทำงาน และทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาตนเองด้านสังคม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่คณะ และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทักษะทางสังคมจึงเป็นอีกหนึ่งทักษะที่มนุษย์ใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้อย่างเหมาะสม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข จะเห็นได้ว่า ทักษะทางสังคม คือความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ ทั้งกับตนเองและผู้อื่น การปรับตัว มีการแสดงออกทางอารมณ์และพฤติกรรมอย่างเหมาะสม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง เพื่อสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (ภาณุมาศ หอมบุญยงค์, 2562)

พิมพ์ พยุหะ (2557) กล่าวว่า ทักษะทางสังคม คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสามารถแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับ ภาณุมาศ หอมบุญยงค์ (2560) ที่กล่าวว่า ทักษะทางสังคมคือความสามารถในการสื่อสาร มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เหมาะสม ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555) กล่าวถึง ทักษะทางสังคมว่าเป็นทักษะซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะเป็นทักษะที่ทำให้คนอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการปรับตัวให้อยู่ในสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วทักษะทางสังคมยังทำให้คนรู้จักตนเองและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มหรือชุมชนที่อาศัยอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักปรับตัวให้ทันสมัยกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างความภาคภูมิใจในตนเองดำรงตนเป็นพลเมืองดีในสังคม อันจะส่งผลถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่อาศัยอยู่อีกต่อไป นอกจากนี้ ชญานิษฐ์ สุระเสนา (2559) ได้กล่าวว่า ทักษะทางสังคมว่ามีความจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการศึกษาการเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูง วัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจาก การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดมิตรภาพและโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม นำมาซึ่งความสำเร็จในชีวิต กล่าวคือการมีทักษะทางสังคมที่ดีจะทำให้สามารถปรับตัวได้ดี ซึ่งจะนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีในอนาคต และจรรยา สันตานิษฐ์ (2553) ได้กล่าวถึง พัฒนาการทางสังคมว่าเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อบุคคล สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งเริ่มจากการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อมใกล้ชิดตัว สู่การปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม

สามารถปรับตัวร่วมทำงานและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเหมาะสมตามวัยและช่วงอายุของแต่ละบุคคล

สังคมการทำงานก็ถือเป็นอีกหนึ่งหน่วยสังคมของมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตไม่แพ้สังคมอื่น ๆ สิ่งหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่รวมกันได้อย่างปกติสุขก็คือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน สังคมในการทำงานก็เช่นกันไม่ว่าจะสาขาอาชีพใดก็ตามต่างย่อมต้องการส่งเสริมให้ทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพราะนั่นหมายถึงความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2563) กล่าวว่า เมื่อทำได้แล้วจะอำนวยความสะดวกให้แก่การดำรงชีวิต ครอบครัวและการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมพฤติกรรมและเจตนาธรรมณผู้อื่น การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำได้ด้วยการสร้างความประทับใจให้กับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความเป็นมิตร มองหาส่วนดีและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงเสมอว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนเป็นผู้มีคุณค่า การสั่งสอนหรือติตตองงานไม่ควรใช้วิธีพูดผ่านกับคนอื่น วิธีการสร้างเสน่ห์ในบุคลิกภาพ การเป็นคนมีเสน่ห์จะช่วยให้บุคคลที่อยู่รอบข้างอยากเข้ามาชิดใกล้ และปรารถนาจะร่วมงานด้วย การสร้างเสน่ห์สามารถทำได้ด้วยการใช้น้ำเสียงหรือคำพูด การแสดงออกทางร่างกาย การใช้ภาษาที่เหมาะสม

ซึ่งพอสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองด้านสังคม เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังรวมถึงความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น การแก้ปัญหาต่าง ๆ และบทบาททางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น มีความรักใคร่ปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

Cattell (1950) อธิบายว่าสติปัญญาเป็นพฤติกรรมทางสมองของมนุษย์ แบ่งออกเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้สองลักษณะคือ สติปัญญาที่เป็นอิสระ ปราศจากการเรียนรู้และประสบการณ์ แต่เป็นผลมาจากพันธุกรรมเป็นปัญญาที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สมรรถภาพสมองด้านนี้จะมีแทรกอยู่ในทุกอิริยาบถของกิจกรรมทางสมอง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดหรือการแก้ปัญหา เช่น ความสามารถในการใช้เหตุผล การมองเห็นความสัมพันธ์ เป็นต้น และอีกลักษณะเป็นผลของประสบการณ์และการเรียนรู้ สติปัญญาลักษณะนี้จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น

Piaget (1986) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความพร้อมที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิด เขาอธิบายว่าพัฒนาการทางสติปัญญาเป็นผลจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะต้องใช้การปรับตัว เพื่อให้เข้ากับโลกภายนอก ด้วยการใช้กระบวนการดูดซึม และกระบวนการปรับโครงสร้างทางสติปัญญา จนทำให้เกิดการเรียนรู้โดยเริ่มจากการสัมผัส การคิด แบบรูปธรรมและพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนเกิดความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งจะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นลำดับ

นอกจากนี้ จิระประภา อัครบวร (2554) ยังกล่าวว่า ปัญญาเป็นความสามารถในการคิด ตั้งคำถาม และการประเมิน เพื่อที่จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ สามารถประมวลและใช้ข้อมูล เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้ได้ความคิดใหม่ ๆ ซึ่งการพัฒนาด้านปัญญาจะทำให้คนมีความสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต สามารถทำการตัดสินใจ แก้ปัญหา และหลุดพ้นจากความยากลำบากได้ การพัฒนา ด้านนี้จึงเป็นที่นิยมมากที่สุดในบรรดารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามวิธีการพัฒนาที่ยอมรับในปัจจุบันว่าได้ผลมากที่สุด คือการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้จนเกิดปัญญาตามมาและกลายเป็นประสบการณ์ที่สำคัญ

สรุปว่าการพัฒนาด้านสติปัญญาเป็นความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาเหตุผล วางแผนในการแก้ปัญหา และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีเชาว์ปัญญาสูง จะสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ใหม่ ๆ ได้และรู้จักวางโครงการให้ตรงจุดประสงค์กับงานที่ตนทำอยู่ ซึ่งการพัฒนาด้านนี้เป็นที่นิยมมากที่สุดในบรรดารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาเพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรม อย่างไรก็ตามวิธีการพัฒนาที่ยอมรับในปัจจุบันว่าได้ผลมากที่สุด คือการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง อันจะทำให้เกิดการเรียนรู้จนเกิดปัญญาตามมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย สุนิษา กลึงพงษ์ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนต้องการมีสุขภาพดี ต้องการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ต้องการพัฒนาความสามารถด้านร่างกายด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ต้องการบริโภคอาหารที่สะอาดถูกสุขลักษณะโดยคำนึงถึงคุณค่าทางอาหารตามหลักโภชนาการ ต้องการเข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกาย

ทุกปีหรือเป็นประจำ ตลอดจนต้องการพัฒนาบุคลิกภาพทางกาย การเคลื่อนไหวร่างกายต่าง ๆ เพราะส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานในคณะ เพื่อที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและทำงานให้มีประสิทธิภาพ ต่อมาประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส และคณะ (2562) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า มีความต้องการด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกาย เช่น เล่นโยคะ หรือ เต้นแอโรบิค ต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อบริหารร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง ต้องการบริหารเวลาให้มีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอและต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกาย และการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย หลังจากนั้น นภิตี เขียวกลม (2564) ก็ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า มีระดับความต้องการเพิ่มทักษะการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การเพิ่มทักษะการพัฒนาการแต่งกายให้เหมาะสม และเพิ่มทักษะการพัฒนาร่างกาย เพื่อรูปร่างที่ดี อยู่ในระดับมาก และสภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ ต้องการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารร่างกาย สร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและต้องการพัฒนาบุคลิกภาพให้อ่อนนุ่มต่อการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ วิรัตน์ ช่วยเมือง (2562) ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้ซื่อสัตย์สุจริตครองตนอยู่ในธรรม วางตัววางใจเป็นกลาง รับผิดชอบต่อการกระทำตามเหตุและผล พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนผู้ประสบความสำเร็จให้มีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ดีงามและสภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง คือยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่น ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เมื่อมีโอกาส ต้องการพัฒนาจิตใจ และอารมณ์เป็นประจำ ต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังการปฏิบัติงาน และต้องการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคงเพื่อสามารถควบคุมอารมณ์และมีสติอยู่กับปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม วิรัตน์ ช่วยเมือง (2562) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมะนัง จังหวัดนนทบุรี พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองให้ได้รับความไว้วางใจเป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนและช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานและสภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ได้ศึกษาการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม ” พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม ของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ต้องการเห็นการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอและต้องการให้มีการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา กรรณิการ์ สุขเสริม (2556) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้เล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และบุญตา แสนกล้า (2556) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอมะนังบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีประเด็นความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูง ๆ ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อนำคุณวุฒิมารประกอบ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และต้องการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนั้นยังมีความต้องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ต้องการความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต้องการให้มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน และมีความต้องการเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะ นอกจากสองด้านที่กล่าวมาแล้วยังต้องการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากอินเทอร์เน็ต จากหนังสือ กฏระเบียบต่าง ๆ ในหน่วยงาน และ

ต้องการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้ในการทำงาน จากนั้น รัชราภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างเพศกับความต้องการพัฒนาตนเอง เดชวุฒิ พสุธาตรกุล (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ต่อมา พงษ์พัฒน์ โพธิ์ประดุง (2558) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน หลังจากนั้น ปัญญชลี เมืองจันทร์ (2561) ก็ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า กำนันผู้ใหญ่ชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างด้านอายุกับความต้องการพัฒนาตนเอง พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกัน และงานวิจัยของ นุชสรานาคทอง (2560) ก็ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ต่อมา มะसानุสือ อาลี (2562) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างด้านวุฒิการศึกษากับความต้องการพัฒนาตนเอง พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน และชนวรรต ศรีลาคำ (2560) ที่ทำการศึกษาความต้องการพัฒนา

ตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ต่อจากนั้น นกัสรพี ปรางศรี และคณะ (2565) ก็ได้ทำการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร สังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ครู และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และ ด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน และสภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนา ตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานใน มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน ร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความต้องการ พัฒนาตนเอง สุนิษา กลึงพงษ์ (2556) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาย ปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และด้าน สังคมไม่แตกต่างกัน ต่อมา วันวรี ขวัญมณี (2557) ก็ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนเอกชน อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูสอนมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่ แตกต่างกัน นอกจากนี้ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ยังได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์ สัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แนวทางการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ องค์การควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพและการบริหารอาชีพซึ่งต้องมีการ วิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ ความสามารถและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมิติ ค่าตอบแทน มิติสภาพแวดล้อมการทำงานและมิติการพัฒนาความรู้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ทิพชัย ทิพยุทธ์ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของ กระทรวงกลาโหม พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของ

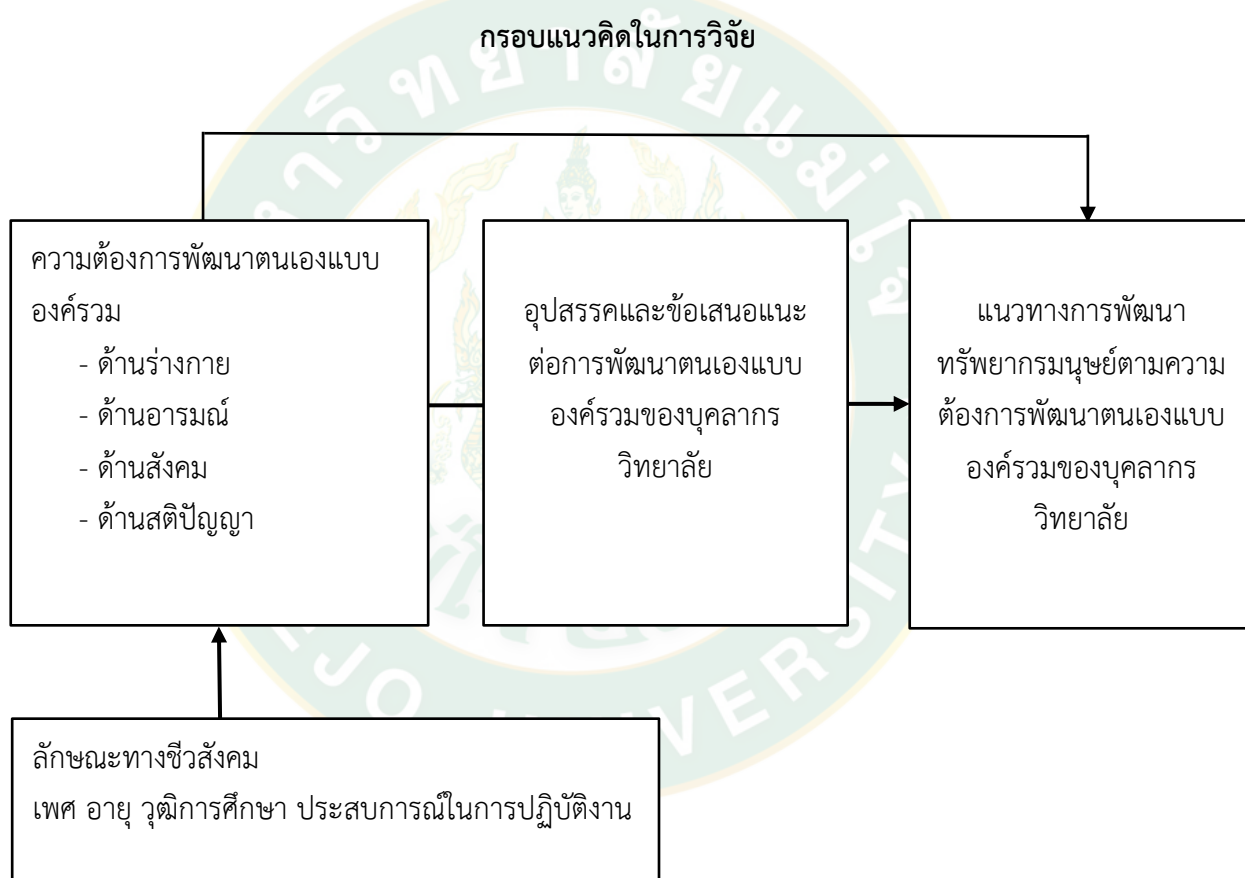
กระทรวงกลาโหม เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาความรู้ผ่านการให้ความรู้เชิงเนื้อหาและความรู้เชิงประสบการณ์ การพัฒนาทักษะ ผ่านการฝึกอบรมการคิดวิเคราะห์ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาทัศนคติ ผ่านการอบรมพัฒนาแนวคิด และการสัมมนาพัฒนาพฤติกรรม จะส่งผลให้การจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม ในขั้นการป้องกัน และการเตรียมความพร้อมมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งนี้กระทรวงกลาโหมจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกองทัพ ในด้านทักษะการจัดการภัยพิบัติ เนื่องจากการปฏิบัติในสถานการณ์วิกฤติกำลังพลจะต้องลงมือปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง ซึ่งจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติเพื่อลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของผู้ประสบภัย การพัฒนาความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับภัยพิบัติ และการพัฒนาทัศนคติก็เป็นเรื่องที่กองทัพควรให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาบุคลากรในระยะยาวอย่างเป็นระบบ หลังจากนั้น จินต์จุฬา จันทรประสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษา “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์” พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยครอบคลุมเนื้อหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง มีดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน เพื่อขอจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และควรติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษา ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ควรมีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรพร้อมทั้งจัดสรรทุนการศึกษาต่อให้เพียงพอและทั่วถึง และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเองพร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ภาคสรุป

จากการตรวจสอบเอกสาร ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ว่า 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อให้มีชีวิตรอด ขึ้นต่อมาเป็นความต้องการความมั่นคง ซึ่งรวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับนี้แล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อความต้องการทางสังคมและความสัมพันธ์ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะมองหาความยกย่องและความภาคภูมิใจในตัวเอง ซึ่งแสดงออกผ่านการทำงานที่ได้รับการยอมรับ ในที่สุด เมื่อทุกความต้องการเบื้องต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุด

และบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความต้องการเป็นสิ่งผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล ในชีวิตของมนุษย์นั้นเราต้องพยายามดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์นั้นเป็น การศึกษาถึงเนื้อหาและความสำคัญของความต้องการมนุษย์ เพื่อทราบว่ามนุษย์มีความต้องการอะไร และเพื่อทราบถึงวิธีการจูงใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การ พัฒนาตนเอง คือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการ ทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรส่งเสริมในการพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และ ทักษะที่ดี ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และควรเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายของ ตนเอง 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งบุคลากรและองค์กรเอง โดยบุคลากรจะได้รับประโยชน์ จากการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในตำแหน่งงาน ใน ขณะเดียวกัน องค์กรก็จะมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีแนวทางการพัฒนาหลายรูปแบบ เช่น การ ฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง และการศึกษาดูงาน จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการเติบโตขององค์กรและบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และยั่งยืนในสังคมและเศรษฐกิจในอนาคต การเลือกใช้แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมจะช่วย เสริมสร้างความสามารถและศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การพัฒนา บุคลากรแบบองค์รวม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยให้บุคคลมี ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนองความ ต้องการของบุคลากรในการก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนานั้นครอบคลุมสี่ด้านหลัก ได้แก่ ด้าน ร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยการพัฒนาด้านร่างกายจะเน้นที่การมีสุขภาพ ที่ดี การออกกำลังกาย และการพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ขณะเดียวกัน การพัฒนาด้านอารมณ์จะช่วยให้บุคคลมีความสุขในการทำงานและลดความเครียดผ่าน การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งช่วยให้สามารถจัดการกับอารมณ์และความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านสังคม คือการมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่ดี ในขณะที่การพัฒนาด้านสติปัญญา จะเน้นการเรียนรู้และการเพิ่มทักษะเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการ พัฒนาบุคลากรแบบองค์รวมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และทำให้องค์กร มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเน้นการพัฒนาทั้งสี่ด้านอย่างสมดุลเพื่อความสำเร็จในงานและความสุขใน ชีวิตส่วนตัว

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรแบบองค์รวม เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการปรับตัวของบุคคล โดยการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญาควบคู่กันไป การพัฒนานี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ยังทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สร้างผลประโยชน์ที่ยั่งยืนในระยะยาว และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคม พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะทางชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ล้วนมีผลต่อความคิด ค่านิยม และความต้องการพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคมและความต้องการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตามคือการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมประกอบด้วยการพัฒนาตนเองด้าน

ร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ร่วมกับข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะ
นำไปสู่แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและราย
ด้านแตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายปิด เพื่อสำรวจระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแบบองค์รวมคือด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ว่าบุคลากรมีความต้องการในแต่ละด้านอยู่ในระดับใด ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสำรวจว่าบุคลากรมีคำคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอย่างไรบ้าง ประกอบกับข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยก็นำข้อมูลดังกล่าวนั้นมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) คือเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพร้อมกันกับข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วนำผลการวิจัยมาสรุปรวมกันในส่วนของการแปลผล มีรายละเอียด ดังนี้

สถานที่ดำเนินการวิจัย

วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนเป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาภายใต้กรมจัดตั้งและพนักงานกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สร้างขึ้นในวันที่ 15 กันยายน ปี พ.ศ 2542 ในเมื่อก่อนเป็นโรงเรียนชลประทานที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นกลาง (ปวช.) และได้เริ่มจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นสูง (ปวส.) ในปี พ.ศ 2552 เป็นต้นมา มีชื่อเรียกว่าโรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าอ่อน ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนด้านชลประทาน ทรัพยากรน้ำและกลจักรการเกษตรระดับชั้นสูง รวมทั้งฝึกอบรมให้แก่ พนักงาน เกษตรกรและผู้ประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ โรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าอ่อน ได้ยกสถานะเป็นวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน ในวันที่ 08 ธันวาคม 2566 ซึ่งประกอบด้วย 2 ห้องการ และ 3 คณะ (กระทรวงกลาโหมและป่าไม้, 2564) ดังนี้

1. ห้องการบริหารและแผนการ ทำหน้าที่ในการบริหารงาน บริหารคน บริหารงบประมาณ รับผิดชอบเอกสารทางการและพิธีการ การจัดซื้อ-จัดจ้าง การนำใช้อาคาร ทรัพย์สิน สิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวก วัสดุอุปกรณ์และพาหนะของวิทยาลัย จัดสันพื้นที่การนำใช้ที่ดิน สร้างพื้นฐานโครงสร้างให้ได้มาตรฐาน รับผิดชอบการสร้างความร่วมมือ สร้างเครือข่ายคู่ร่วมงาน การผลิตสื่อ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย ประเมินผลงานประจำปี นโยบายและการนำเสนอการยกย่องผลงานของบุคลากร รวมทั้งทำหน้าที่ในการสอนด้วย

2. ห้องการพัฒนาวิชาการ ทำหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาสื่อการสอน ประเมินผลการเรียน-การสอน คຸ້ມຄອງສິດິບຸຊາລາກ ລຸ່ມໃນບັ້ນທຶກຊ່ວຍຈຳກັບຄູ່ຮ່ວມງານ ປັບປຸງແລະ ພັດທະນາລະບົບການຝຶກຊ້າໃຫ້ມີປະສິທິພາບແລະສ້າງແຜນພັດທະນາຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງບຸຊາລາກ ຮວມທັງຜູ້ຮ່ວມງານໃນການສອນດ້ວຍ

3. ຄະນະວິຊາວິຊາວຮຽນສຸດທະສານ ຜູ້ຮ່ວມງານໃນການພັດທະນາແຜນການສອນ ສຸດທະສານການສອນ ແລະສອນວິຊາເພາະດ້ານວິຊາວຮຽນສຸດທະສານ ທຳການທົດລອງ ຝຶກອົບຮົມ ແລະສົ່ງເສີມວິຊາການ ໃຫ້ແກ່ພັນທະນາກສິກສາແລະປ່າໄມ້ຂອງຈັງຫວັດ ອຳເກອ ພູມບ້ານ ເຂດຮຽກ ພັນທະນາໂຄງການ ແລະຜູ້ປະກອບການ ພັດທະນາສຸດທະສານການສອນແບບຄວບຄູ່ທຸກຊັ້ນແລະການປຸກປັດ ຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມງານແລະຜູ້ປະກອບການ ພັດທະນາກິດຈະກຳສ້າງຮ່າຍຮັບຈາກການບໍລິການວິຊາການດ້ານສຸດທະສານແລະຮັບຮອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ນັກສຶກສາ

4. ຄະນະວິຊາວິຊາວຮຽນສຸດທະສານ ຜູ້ຮ່ວມງານໃນການພັດທະນາບຸຊາລາກ ສຸດທະສານການສອນ ແລະສອນວິຊາເພາະດ້ານວິຊາວຮຽນສຸດທະສານ ທຳການທົດລອງ ຝຶກອົບຮົມແລະສົ່ງເສີມວິຊາການ ໃຫ້ແກ່ພັນທະນາກສິກສາແລະປ່າໄມ້ຂອງຈັງຫວັດ ອຳເກອ ພູມບ້ານ ເຂດຮຽກ ພັນທະນາໂຄງການແລະຜູ້ປະກອບການ ພັດທະນາສຸດທະສານການສອນແບບຄວບຄູ່ທຸກຊັ້ນແລະການປຸກປັດ ຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມງານແລະຜູ້ປະກອບການ ພັດທະນາກິດຈະກຳສ້າງຮ່າຍຮັບຈາກການບໍລິການວິຊາການສຸດທະສານແລະຮັບຮອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ນັກສຶກສາ

5. ຄະນະວິຊາກຳລັງການເຂດຮຽກ ຜູ້ຮ່ວມງານໃນການພັດທະນາບຸຊາລາກ ສຸດທະສານການສອນ ແລະສອນວິຊາເພາະດ້ານກຳລັງການເຂດຮຽກ ທຳການທົດລອງ ຝຶກອົບຮົມແລະສົ່ງເສີມວິຊາການ ໃຫ້ແກ່ພັນທະນາກສິກສາແລະປ່າໄມ້ຂອງຈັງຫວັດ ອຳເກອ ພູມບ້ານ ເຂດຮຽກ ພັນທະນາໂຄງການແລະຜູ້ປະກອບການ ພັດທະນາສຸດທະສານການສອນແບບຄວບຄູ່ທຸກຊັ້ນແລະການປຸກປັດ ຮ່ວມກັບຄູ່ຮ່ວມງານແລະຜູ້ປະກອບການ ພັດທະນາກິດຈະກຳສ້າງຮ່າຍຮັບຈາກການບໍລິການກຳລັງການເຂດຮຽກແລະຮັບຮອງການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ນັກສຶກສາ

ແຜນການພັດທະນາບຸຊາລາກຂອງວິທະຍາລັຍສຸດທະສານທ່າອ່ອນ

ວິທະຍາລັຍພັດທະນາບຸຊາລາກໂດຍການຍຸກຍະກຳຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງບຸຊາລາກໃນວິທະຍາລັຍສຸດທະສານທ່າອ່ອນໃຫ້ມີປະສິທິພາບສູງສຸດ ສົ່ງເສີມການຝຶກອົບຮົມທັງໃນຮູບແບບຍະສັ້ນແລະຍະຍາວທີ່ກອບຄຸມທັກສະຕ່າງ ໆ ທີ່ຈຳເປັນຕໍ່ການພັດທະນາໃຫ້ທັນສະໄໝແລະມີຄຸນພາບ ສິ່ງການຝຶກອົບຮົມຍະສັ້ນນັ້ນຈະມຸ່ງເນັ້ນໄປທີ່ການພັດທະນາທັກສະເພາະທາງທີ່ສາມາດນຳໄປໃຊ້ໄດ້ທັນທີໃນການກິດຈະກຳ ໆ ເຊັ່ນ ການໃຊ້

เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ ๆ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการฝึกอบรมระยะยาวจะมุ่งเน้นการพัฒนาในระดับลึก คือการศึกษาต่อในทุกระดับการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ประสบการณ์จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย และสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานในวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรภายในวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

วิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านคุณสมบัติและจรรยาบรรณ เพื่อช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในองค์กรและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการให้ความสำคัญกับการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพและการทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะทางภาษาต่างประเทศที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอกที่เป็นสากล การเข้าร่วมกิจกรรมต่างประเทศ หรือ การศึกษาต่อในต่างประเทศ ทักษะนี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ทันสมัยและร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิทยาลัยยังเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรในวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างมีความสามารถในการทำงานที่ทันสมัย มีความรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่เป็นครูสอนและครูผู้บริหารของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่าง จำนวน 61 คน (ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของวิทยาลัย) และผู้บริหารแผนกคุ้มครองและพัฒนาบุคลากร กรมจัดตั้งและพนักงาน จำนวน 1 คน

เกณฑ์ในการคัดเลือก

1. บุคลากรที่เป็นครูสอนของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่าง จำนวน 59 คน เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง อายุระหว่าง 25-60 ปี เป็นครูในวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างที่ทำหน้าที่สอน ที่ยินดีและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการตอบแบบสอบถาม
2. ครูผู้บริหารของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่าง จำนวน 2 คน เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง อายุระหว่าง 25-60 ปี เป็นครูผู้บริหารของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่าง ที่ยินดีและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์
3. ผู้บริหารแผนกคุ้มครองและพัฒนาบุคลากร กรมจัดตั้งและพนักงาน จำนวน 1 คน เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง อายุระหว่าง 25-60 ปี เป็นผู้บริหารแผนกคุ้มครองและพัฒนาบุคลากรของกรมจัดตั้งและพนักงาน กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ ที่ยินดีและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ด้วยการสัมภาษณ์

เกณฑ์ในการคัดออก

1. ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในลักษณะที่เห็นได้อย่างชัดเจนว่าไม่ได้อ่านข้อคำถาม เช่น เลือกตอบข้อเดียวติดต่อกันจำนวนมาก ไม่ต้องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกกับบางคำถามและไม่สามารถให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ได้ (ตอบข้อคำถามไม่สมบูรณ์มากกว่าร้อยละ 30 ของแบบสอบถาม)
2. เมื่อผู้ให้ข้อมูลไม่สามารถให้ข้อมูลได้ในวันนัดหมาย ผู้วิจัยจะไม่เลือกเข้ามาในการวิจัย แต่จะทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลใหม่ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเข้ามาแทน
3. เมื่อผู้ให้ข้อมูลไม่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นอย่างน้อยจนต้องงานวิจัยได้

เกณฑ์ในการยุติการเข้าร่วมการวิจัย

เมื่ออ่านข้อคำถามแล้วรู้สึกไม่สบายใจ ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้หากไม่ยินดีเข้าร่วมการวิจัยต่อ หรือประสงค์จะออกจากการวิจัยก็ได้ การไม่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การทำงานและสิทธิ์อื่นใด

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

กระบวนการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยได้รับหนังสือรับรอง COA เลขที่ 003/67 ผู้วิจัยได้คำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย โดยแจ้งวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บข้อมูล การวิจัย การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยโดยการไม่ออกนาม ตลอดจนสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจและสามารถยุติหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องชี้แจงเหตุผล

กระบวนการเชิญชวนผู้เข้าร่วมการวิจัย

กระบวนการเชิญชวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึง วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จากนั้น ผู้วิจัยไปพบและเชิญชวนผู้เข้าร่วมการวิจัยด้วยตนเอง มีการชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยซักถาม ให้เวลาในการตัดสินใจ ก่อนจะลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารแสดงความยินยอมเพื่อเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิตอบหรือไม่ตอบ

คำถาม หรือบอกยุติการให้ความร่วมมือในขั้นตอนใด ๆ ของการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่ได้รับผลกระทบใดทั้งสิ้น

กระบวนการเชิญชวนผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงกรมจัดตั้งและพนักงานกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ เพื่อขอสัมภาษณ์ ผู้บริหารแผนกคุ้มครองและพัฒนาบุคลากร และถึงวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน เพื่อขอสัมภาษณ์ ครูผู้บริหารของวิทยาลัย เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ผู้วิจัยทำการเชิญชวนผู้เข้าร่วมด้วยตัวเอง โดยการแจ้งวัตถุประสงค์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้นำไปวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย หนังสือยินยอมในการเก็บข้อมูล รวมถึงสอบถามความสมัครใจเบื้องต้นเพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความสมัครใจ แล้วจึงนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกและไม่มีผลกระทบต่อกิจกรรมปกติและในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจัดบันทึกและทำการบันทึกเสียง การสนทนา ตลอดจนทำการบันทึกภาพบรรยากาศ แต่หากผู้ให้ข้อมูลไม่ยินยอมก็จะไม่ทำการบันทึกข้อมูลและบันทึกภาพและเสียงดังกล่าว ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิตอบหรือไม่ตอบคำถามหรือบอกยุติการให้ความร่วมมือในขั้นตอนใด ๆ ของการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยผู้ให้ข้อมูลไม่ได้รับผลกระทบใดทั้งสิ้น

ความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการวิจัยและแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

1. ผู้เข้าร่วมการวิจัยที่ตอบแบบสอบถามอาจจะรู้สึกอึดอัด ถ้าการตอบแบบสอบถามใช้เวลานาน มาตรการในการป้องกันความเสี่ยงคือ ออกแบบแบบสอบถามที่สามารถตอบได้ง่าย ใช้เวลาไม่นานและทำแบบสอบถามให้มีจำนวนหน้ากระดาษที่ไม่มากจะให้ความรู้สึกรู้ว่าเป็นแบบสอบถามที่จะใช้เวลาในการตอบไม่นาน อีกทั้ง จะให้เวลาผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามภายใน 5 วันทำการ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสะดวกในการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมของตน
2. ผู้เข้าร่วมการวิจัยที่ถูกสัมภาษณ์อาจจะรู้สึกอึดอัด หรือเหนื่อยล้าระหว่างการสัมภาษณ์ และบางคำถามอาจทำให้รู้สึกลำบากใจในการตอบ มาตรการในการป้องกันความเสี่ยงคือผู้วิจัยจะไม่เร่งรัดการตอบคำถามของผู้เข้าร่วมการวิจัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้ใช้เวลาในการทบทวนถึงประสบการณ์นั้น ๆ ของตนเองและผู้วิจัยจะคอยสังเกตถึงพฤติกรรม สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียงของผู้เข้าร่วมการวิจัย พร้อมกับเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้พูดคุยบอกกล่าวเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของผู้เข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งหยุดการสัมภาษณ์ชั่วคราวตามสมควร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้พักและผ่อนคลาย ก่อนที่จะเริ่มคำถามต่อไป

มาตรการในการรักษาความลับของข้อมูล

ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถามโดยไม่มีการระบุตัวตน ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะนำไปเผยแพร่ในภาพรวมและเผยแพร่เฉพาะในการนำเสนอวิชาการหรือเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้นและมีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาทั้งแบบปริมาณและแบบคุณภาพ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questions) ประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Rating Scales) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 95 ข้อ สํารวจระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
4	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก
3	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
2	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย
1	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

จากนั้น นำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว, 2558) ตามสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5}\end{aligned}$$

$$= 0.8$$

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเอง ใช้แบบอันตรภาคชั้น โดยแบ่งผลคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย</u>	<u>การแปลความหมาย</u>
4.21-5.00	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
3.41-4.20	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวมาก
2.61-3.40	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
1.81-2.60	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวน้อย
1.00-1.80	ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 3 อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสัมภาษณ์ (Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวกับครูผู้บริหารของวิทยาลัย จำนวน 2 คนและผู้บริหารแผนกคุ้มครองและพัฒนาบุคลากร กรมจัดตั้งและพนักงาน จำนวน 1 คน ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยมีแนวคำถามที่กำหนดขึ้นครอบคลุมข้อคำถาม 3 ประเด็นคือ 1) การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยในระยะผ่านมาเป็นอย่างไร 2) อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมีอะไรบ้าง และ 3) ผู้บริหารมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างไร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Validity) โดยกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรม แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเทียบกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยการประเมินความตรงของข้อคำถามตามเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 คือ แนใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

0 คือ ไม่แนใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

-1 คือ แนใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

เมื่อประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แล้ว ให้นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) จากสูตรของ (Rovinelli, 1977) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหา สามารถนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 ชุด โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสิกรรมคงคำซ้าง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาวิจัยครั้งนี้ จากนั้นทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้ (Cronbach, 1951)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

α = ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

K = จำนวนข้อของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับ

$\sum S_i^2$ = ผลรวมค่าคะแนนแปรปรวนในแต่ละข้อ

S_x^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ของข้อคำถามด้านร่างกาย $\alpha=0.91$ ด้านอารมณ์ $\alpha=0.93$ ด้านสังคม $\alpha=0.96$ ด้านสติปัญญา $\alpha=0.94$ รวมทั้งสี่ด้าน $\alpha=0.98$ ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลได้

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างกรอบประเด็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้างเนื้อหา
3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาเนื้อหาส่วนที่ใช้
4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยชลประทานท่ากอน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถาม จำนวน 61 ฉบับ ไปทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่ากอน
3. นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจึงทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล จากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ถึงอธิบดีกรมจัดตั้งและพนักงาน กระทรวงกลาโหมและป่าไม้และถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยชลประทานท่ากอน เพื่อขอสัมภาษณ์ จำนวนทั้งหมด 3 คน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยชลประทานท่ากอน
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ การสัมภาษณ์แต่ละครั้งผู้วิจัยได้ขอจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทำการบันทึก

4. เมื่อการสัมภาษณ์สิ้นสุดลง ในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละด้าน
ทันทีที่จบการสัมภาษณ์

5. รวบรวมทั้งหมดเพื่อสรุปผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1
และตอนที่ 2 ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง
ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน
ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญาและ
โดยรวมทุกด้าน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตลอดจนการศึกษาความ
ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม โดย
ใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใน
กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้
LSD (Least Significant Difference)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
จากแบบสอบถามตอนที่ 3 และการสัมภาษณ์ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะ จาก
แบบสอบถามปลายเปิด โดยการสรุปรวบรวมความคิดเห็นในแต่ละด้าน

การสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยคัดเลือกตำรา เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
แบบองค์รวมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยถอดข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเทปมาพิจารณาร่วมกับการจด
บันทึกของผู้วิจัยแล้วทำความเข้าใจในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ละคน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยวางโครงสร้างเนื้อหาสาระเพื่อจัดระบบในการจำแนกคำหรือ
ข้อความจากตำรา เอกสาร งานวิจัย ตลอดจนอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด

และการสัมภาษณ์ ซึ่งคำหรือข้อความต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และครอบคลุมเนื้อหาสาระโดยผู้วิจัยทำการจำแนกเนื้อหาและลงรหัส

ขั้นตอนที่ 4 พิจารณาความเหมือนกัน และความสัมพันธ์กันมาหาข้อสรุปแล้ว
บรรยายวิเคราะห์เป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 ความเชื่อมั่นของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence)

2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบ สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test)

3.2 การทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ค่า ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน ผู้วิจัยได้ทำการนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางชีวสังคม พบว่า บุคลากรของวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 เพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาคือช่วงอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-12 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 มากกว่า 13 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของประชากร จำแนกตามข้อมูลทางชีวสังคม

(n=61)

ข้อมูลทางชีวสังคม	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	54.1
หญิง	28	45.9
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	6	9.8
30-45 ปี	46	75.4
มากกว่า 45 ปี	9	14.8
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.3
ปริญญาตรี	38	62.3
สูงกว่าปริญญาตรี	21	34.4
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	13	21.3
6-12 ปี	30	49.2
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	18	29.5

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา โดยรวมและรายด้าน ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ตลอดจนการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม โดยใช้การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) ตามผลดังต่อไปนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.38, $\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48 ตามลำดับ) ส่วนด้านสังคมและด้านอารมณ์บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.46, $\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.43 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

(n=61)

ความต้องการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
องค์รวม	4.25	0.38	มากที่สุด
1. ด้านร่างกาย	4.42	0.38	มากที่สุด
2. ด้านอารมณ์	4.09	0.43	มาก
3. ด้านสังคม	4.20	0.46	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.28	0.48	มากที่สุด

1.1 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าฉางมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.38) และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายเป็นด้านย่อย พบว่า ด้านการกิน การนอนและการดูแลสุขภาพอนามัยบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.42, $\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.56, $\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.42 ตามลำดับ) และด้านการออกกำลังกายบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.53) (ดูตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

(n=61)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การดูแลสุขภาพอนามัย	4.44	0.42	มากที่สุด
2. การกิน	4.58	0.42	มากที่สุด
3. การนอน	4.47	0.56	มากที่สุด
4. การออกกำลังกาย	4.20	0.53	มาก
รวม	4.42	0.38	มากที่สุด

1.2 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าฉางมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์เป็นด้านย่อย พบว่า การมีแรงจูงใจ บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.55) ส่วนการมีความสุขในการทำงาน การมีความรับผิดชอบ การเข้าใจความต้องการของตนเอง และการเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64, $\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.52, $\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.57, $\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.54 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

(n=61)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การเข้าใจความต้องการของตนเอง	3.99	0.57	มาก
2. การเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น	3.94	0.54	มาก
3. การมีความรับผิดชอบ	4.14	0.52	มาก
4. การมีแรงจูงใจ	4.25	0.55	มากที่สุด
5. การมีความสุขในการทำงาน	4.15	0.64	มาก
รวม	4.09	0.43	มาก

1.3 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมเป็นด้านย่อย พบว่า การมีความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.51, $\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.48, $\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53 ตามลำดับ) ส่วนความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นและการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.52, $\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.61 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม

(n=61)

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น	4.20	0.52	มาก
การมีการทำงานเป็นทีม	4.23	0.48	มากที่สุด
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.21	0.53	มากที่สุด
การเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม	4.14	0.61	มาก
การมีความสามารถในการสื่อสาร	4.23	0.51	มากที่สุด
รวม	4.20	0.46	มาก

1.4 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาเป็นด้านย่อย พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การมีความสามารถแก้ไขปัญหาบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.52, $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69, $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62, $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54, $\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.56 $\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62 ตามลำดับ) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.56) (ดูตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

(n=61)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. การฝึกอบรม	4.26	0.56	มากที่สุด
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.39	0.52	มากที่สุด
3. การศึกษาต่อ	4.31	0.69	มากที่สุด
4. การศึกษาดูงาน	4.31	0.62	มากที่สุด
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.20	0.56	มาก
6. การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	4.31	0.54	มากที่สุด
7. การมีความสามารถแก้ไขปัญหา	4.22	0.62	มากที่สุด
รวม	4.28	0.48	มากที่สุด

2. ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

2.1 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40) ส่วนเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชายมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.39, $\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.48, $\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44 ตามลำดับ) ส่วนด้านอารมณ์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) ในขณะที่เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.37) ส่วนด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์มีความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.47, $\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.48, $\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.35 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามเพศ

(n=61)

ความต้องการพัฒนา ตนเอง	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์รวม	4.32	0.40	มากที่สุด	4.17	0.34	มาก
1. ด้านร่างกาย	4.46	0.39	มากที่สุด	4.37	0.37	มากที่สุด
2. ด้านอารมณ์	4.15	0.48	มาก	4.02	0.35	มาก
3. ด้านสังคม	4.26	0.44	มากที่สุด	4.14	0.48	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.41	0.45	มากที่สุด	4.14	0.47	มาก

2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอนจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและอายุสูงกว่า 45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.31, $\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.29 ตามลำดับ) ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ 30-45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์) ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.31, $\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.39, $\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.38 ตามลำดับ) อีกทั้งพบว่า บุคลากรที่มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.26, $\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.41, $\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.34, $\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.26 ตามลำดับ)

ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุ 30-45 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.40) ส่วนด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์ มีความต้องการ

พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.46, $\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.44 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมจำแนกตามอายุ

(n=61)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	อายุ								
	ต่ำกว่า 30 ปี			30-45 ปี			สูงกว่า 45 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์รวม	4.49	0.31	มากที่สุด	4.19	0.39	มาก	4.40	0.29	มากที่สุด
1. ด้านร่างกาย	4.47	0.39	มากที่สุด	4.39	0.40	มากที่สุด	4.52	0.26	มากที่สุด
2. ด้านอารมณ์	4.33	0.38	มากที่สุด	4.02	0.44	มาก	4.30	0.26	มากที่สุด
3. ด้านสังคม	4.57	0.37	มากที่สุด	4.12	0.46	มาก	4.38	0.34	มากที่สุด
4.ด้านสติปัญญา	4.59	0.31	มากที่สุด	4.22	0.50	มากที่สุด	4.39	0.41	มากที่สุด

2.3 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอนจำแนกตามตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.01 $\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.37, $\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคม) ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.09, $\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.19, $\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.09, $\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.14, ตามลำดับ) บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.38, $\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.46, $\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49, ตามลำดับ)และด้านอารมณ์มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.47) ในขณะที่บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.40, $\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53 ตามลำดับ) แต่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมและด้านอารมณ์ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.41, $\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.36 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n=61)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	วุฒิการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์รวม	4.54	0.01	มากที่สุด	4.26	0.37	มากที่สุด	4.21	0.40	มากที่สุด
1. ด้านร่างกาย	4.81	0.09	มากที่สุด	4.42	0.38	มากที่สุด	4.39	0.40	มากที่สุด
2. ด้านอารมณ์	4.50	0.09	มากที่สุด	4.07	0.47	มาก	4.09	0.36	มาก
3. ด้านสังคม	4.33	0.14	มากที่สุด	4.22	0.49	มากที่สุด	4.16	0.41	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.52	0.19	มากที่สุด	4.31	0.46	มากที่สุด	4.21	0.53	มากที่สุด

2.4 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ้น
จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ้น ที่มี
ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 6-12 ปี และประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการ
พัฒนาตนเองแบบองค์รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.33, $\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.36
ตามลำดับ) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน มากกว่า 13 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบ
องค์รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้าน
สติปัญญา และด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.31 , $\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.42,
 $\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.50 ตามลำดับ) ยกเว้นเพียงด้านอารมณ์ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.41) ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 6-12 ปี มีความ
ต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา และด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$,
S.D. = 0.28, $\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.44, $\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.46 ตามลำดับ) ยกเว้นเพียงด้านอารมณ์ที่
มีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.46) อีกทั้ง พบว่า บุคลากรที่มี
ประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 13 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านอยู่ในระดับมาก
(ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์) ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.48, $\bar{X} = 4.12$, S.D. =
0.44, $\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.55, $\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.40 ตามลำดับ) (ดูตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม
จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

(n=61)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			6-12 ปี			มากกว่า 12 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
องค์รวม	4.27	0.36	มากที่สุด	4.33	0.33	มากที่สุด	4.11	0.45	มาก
1. ด้านร่างกาย	4.45	0.31	มากที่สุด	4.54	0.28	มากที่สุด	4.20	0.48	มาก
2. ด้านอารมณ์	4.11	0.41	มาก	4.14	0.46	มาก	4.01	0.40	มาก
3. ด้านสังคม	4.21	0.50	มากที่สุด	4.25	0.46	มากที่สุด	4.12	0.44	มาก
4. ด้านสติปัญญา	4.33	0.42	มากที่สุด	4.38	0.44	มากที่สุด	4.10	0.55	มาก

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

3.1 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามเพศ

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอานเมื่อจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบแบบที (t-test) พบผลการศึกษา ดังนี้

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอานจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.40, $\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.34 ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม มีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามเพศ

(n=61)

ความต้องการ พัฒนาตนเอง	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
องค์รวม	4.32	0.40	4.17	0.34	1.56
1. ด้านร่างกาย	4.46	0.39	4.37	0.37	0.91
2. ด้านอารมณ์	4.15	0.48	4.02	0.35	1.18
3. ด้านสังคม	4.26	0.44	4.14	0.48	0.97
4. ด้านสติปัญญา	4.41	0.45	4.14	0.47	2.25*

หมายเหตุ * $P < .05$

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

3.2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามอายุ

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนที่มีอายุแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสติปัญญา มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมที่พบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	2.54
	ภายในกลุ่ม	58	7.93	0.14	
	รวม	60	8.63		
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.46
	ภายในกลุ่ม	58	8.57	0.15	
	รวม	60	8.70		
ด้านอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.92	0.46	2.64
	ภายในกลุ่ม	58	10.13	0.17	
	รวม	60	11.05		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	0.68	3.55*
	ภายในกลุ่ม	58	11.14	0.19	
	รวม	60	12.50		
ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.84	0.42	1.89
	ภายในกลุ่ม	58	12.88	0.22	
	รวม	60	13.72		

หมายเหตุ * $P < .05$

เมื่อพบว่าบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้ LSD ในการวิเคราะห์ผลต่อไป

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 30-45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 45 ปี ตลอดจนบุคลากรที่มีอายุ 30-45 ปีและบุคลากรที่มีอายุ มากกว่า 45 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ด้านสังคม	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.57	4.12	4.38
ต่ำกว่า 30 ปี	4.57	-	0.45*	0.19
30-45 ปี	4.12	-	-	- 0.26
มากกว่า 45 ปี	4.38	-	-	-

หมายเหตุ * $P < .05$

3.3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.20	0.10	0.69
	ภายในกลุ่ม	58	8.43	0.15	
	รวม	60	8.63		
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	1.15
	ภายในกลุ่ม	58	8.37	0.14	
	รวม	60	8.70		
ด้านอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	0.92
	ภายในกลุ่ม	58	10.71	0.18	
	รวม	60	11.05		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.22
	ภายในกลุ่ม	58	12.40	0.21	
	รวม	60	12.50		
ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.26	0.13	0.55
	ภายในกลุ่ม	58	13.46	0.23	
	รวม	60	13.72		

หมายเหตุ * $P < .05$

3.4 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ดูตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนาตนเอง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
องค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	2.02
	ภายในกลุ่ม	58	8.06	0.14	
	รวม	60	8.63		
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	5.23*
	ภายในกลุ่ม	58	7.37	0.13	
	รวม	60	8.70		
ด้านอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.55
	ภายในกลุ่ม	58	10.84	0.19	
	รวม	60	10.05		
ด้านสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.21	0.10	0.48
	ภายในกลุ่ม	58	12.29	0.21	
	รวม	60	12.50		
ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.44	1.99
	ภายในกลุ่ม	58	12.83	0.22	
	รวม	60	13.72		

หมายเหตุ * $P < .05$

เมื่อพบว่าบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้ LSD ในการวิเคราะห์ผลต่อไป

ผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-12 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-12 ปี ตลอดจนบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปีและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 12 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดูตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายของบุคลากร
วิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ด้านร่างกาย	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6-12 ปี	มากกว่า 12 ปี
		4.45	4.54	4.20
น้อยกว่า 5 ปี	4.45	-	- 0.09	0.25
6-12 ปี	4.54	-	-	0.34**
มากกว่า 12 ปี	4.20	-	-	-

หมายเหตุ ** $P < .01$

ตอนที่ 3 สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม โดยผลการศึกษาพบว่า

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

อุปสรรค บุคลากรเห็นว่า สถานที่ในการออกกำลังกายและอุปกรณ์การออกกำลังกายยังมีน้อย ขาดการจัดการให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่สามารถจัดสรรเวลาของตัวเองได้ดีทำให้ไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย ไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปีเนื่องจากงบประมาณของรัฐไม่เพียงพอ มีเพียงประกันสังคมซึ่งไม่ครอบคลุมการตรวจสุขภาพประจำปี การอุปโภคบริโภคยังไม่สามารถสนองได้ตามความต้องการเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจไม่ดีและยังเห็นว่าบุคลากรของวิทยาลัยยังไม่ให้ความสำคัญกับการรักษาสุขภาพของตน ทั้งด้านการกิน การนอนและการออกกำลังกาย เพราะมุ่งแต่สร้างเศรษฐกิจภายในครัวเรือน

ข้อเสนอแนะ บุคลากรต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพและควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ควรสร้างสถานที่และจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย ตลอดจนส่งเสริมการรักษาสุขภาพของบุคลากรด้วยการสร้างกิจกรรมสันทนาการ และกีฬา ส่วนตัวบุคลากรเองก็ควรจัดสรรเวลาในการออกกำลังกาย ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างรายรับให้แก่บุคลากรเพื่อลดผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศลาวและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านร่างกายโดยการออกกระเป๋ยบการเพื่อรองรับการพัฒนาด้านร่างกายของบุคลากร

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

อุปสรรค บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบเมื่อได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ ยังควบคุมการแสดงออกทางอารมณ์ด้านลบของตัวเองไม่ได้ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ด้านการพัฒนาอารมณ์และจิตใจ ยังขาดแรงจูงใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การทำงานตกอยู่ในสภาวะกดดันทำงานเดิมซ้ำ ๆ ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย บุคลากรมีอารมณ์เชิงลบเนื่องจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสภาพเศรษฐกิจของประเทศลาวไม่ดี (ค่าครองชีพสูง รายจ่ายมากกว่ารายรับ)

ข้อเสนอแนะ บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านอารมณ์ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาอารมณ์และจิตใจ อีกทั้งควรส่งเสริมการสร้างเศรษฐกิจให้ดี (ให้มีผู้มีกิน) ถ้ามีผู้มีกินจะส่งผลให้มีอารมณ์เชิงบวกมากยิ่งขึ้น สร้างให้มีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยการเดินแอโรบิค การไปท่องเที่ยวสถานที่ทางธรรมชาติ ตลอดจนการเผยแพร่ธรรมะ ฝึกสมาธิและการสวดมนต์ ที่เป็นการฝึกจิตใจให้สงบมั่นคงเพื่อเพิ่มความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการกระทำของตัวเองได้ ควรให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากรเพื่อไม่ให้เกิดความกดดันในการทำงานและมีความสุขกับการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้สะอาดสงบ ท่ามกลางธรรมชาติ ควรสร้างแรงจูงใจหลายรูปแบบแก่บุคลากรให้มีความกระตือรือร้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองด้านสังคม

อุปสรรค บุคลากรมีความเห็นว่า ยังขาดแผนการทำงานที่ละเอียด ขาดการทำงานเป็นทีม บุคลากรยังไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมงานส่วนรวมของวิทยาลัย ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศและการใช้สื่อออนไลน์ การไปดูงานภายนอกยังมีน้อย ไม่มีการพบปะกับองค์กรจัดตั้งใกล้เคียง การประสานงานขาดมนุษยสัมพันธ์และขาดทักษะการสื่อสารที่ดี ความแตกต่างด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทางสังคมจากผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะ บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญด้วยการสร้างแผนการพัฒนาทางสังคม อยากให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ขององค์กร ควรจัดให้มีการทำงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันให้มากขึ้นเพื่อส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กร สร้างเครือข่ายคู่ร่วมงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความหลากหลายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากส่วนงานอื่น จัดให้มีการพบปะกันระหว่างองค์กรจัดตั้งของวิทยาลัยและองค์กรจัดตั้งของท้องถิ่น กรม สำนักงานปลัด วิทยาลัยด้วยกันหรืองานพบปะศิษย์เก่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนภาษาต่างประเทศ และปรับปรุงรูปแบบการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระบบ

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

อุปสรรค บุคลากรขาดงบประมาณและมีภาระครอบครัว สภาพเศรษฐกิจค่าครองชีพสูง รายจ่ายมากกว่ารายรับ บุคลากรส่วนมากยังมีความคิดที่ว่า การพัฒนาด้านสติปัญญาเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่ควรให้การสนับสนุน การเข้าร่วมฝึกอบรมยังมีน้อย บุคลากรส่วนมากไม่ได้ไปดูงานจึงขาด การแลกเปลี่ยนกับส่วนงานภายนอก ขาดประสบการณ์การทำงานภาคสนาม ขาดทักษะ ภาษาต่างประเทศ ขาดอุปกรณ์การศึกษาที่ใช้ในภาคปฏิบัติจริง ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ บุคลากรขาดโอกาสการแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อเพื่อยกระดับความรู้ จัดฝึกอบรมให้ บุคลากรเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ ให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ให้บุคลากรได้ ใช้ความรู้ของตนโดยร่วมกับผู้ประกอบการภาคเอกชนในการปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความชำนาญงาน ซึ่งจะสามารถสร้างรายรับให้กับตนเองและวิทยาลัยได้ ผู้บริหารควหาแหล่งทุนมา สนับสนุนและจัดเตรียมอุปกรณ์ในการสอนให้มากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนภาษาต่างประเทศและ ฝึกการใช้โปรแกรมใหม่ เสริมสร้างทักษะกล้าแสดงความคิดเห็น จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับ ความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและควรจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของ บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เห็นว่าเหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนมาเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาตามความ ต้องการในแต่ละด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาตนเองและการศึกษาดูงาน

1. การฝึกอบรม มีจุดเน้นอยู่ที่การยกระดับความสามารถในการทำงาน ของพนักงานใน ขณะนั้นที่ต้องการเรียนและมีประสบการณ์ เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำ ความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2. การศึกษาต่อ เน้นการเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือกลุ่มงาน บางอย่างตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งแตกต่างจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการ เตรียมเรื่องงานในอนาคตที่อาจแตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การพัฒนาทางการศึกษาก็เพื่อเตรียม พนักงาน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักจะดำเนินการโดยใช้ ระยะเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนพัฒนาพนักงานที่ชัดเจนรองรับ เพื่อไม่ให้เกิด

ความสูญเสียไป เนื่องจากเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์การในการเตรียมพนักงานของตน ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การในอนาคต

3. การพัฒนาตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้จึงขึ้นอยู่กับความพร้อมและความต้องการของบุคลากรแต่ละคนเป็นสำคัญ

4. การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์อีกทางหนึ่งให้แก่บุคลากร โดยให้นำบุคลากรเยี่ยมชมและฟังการบรรยายสรุปเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารและการดำเนินงาน เพื่อนำข้อดีของส่วนงานนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายเป็นด้านย่อย พบว่า การดูแลสุขภาพอนามัย การกินและการนอน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการออกกำลังกายอยู่ในระดับมากและจากข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ควรสร้างสถานที่และจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมศิลปะและกีฬา นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกล่าวว่า “ในอนาคตวิทยาลัยจะมีการสร้างสถานที่สำหรับการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน” (EXE 1)

จากความต้องการของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่แนวทางการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ที่องค์กรควรดำเนินการดังนี้

1. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพในด้านต่าง ๆ เช่น การกินอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ และการนอนหลับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการส่งเสริมทัศนคติและวิธีการในการรักษาสุขภาพตนเอง เป็นต้น
2. จัดสถานที่ออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์กีฬา ช่วยให้บุคลากรมีตัวเลือกในการทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจและเป้าหมายของตนเอง เป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการออกกำลังกาย
3. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ด้วยการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น การเดินแอโรบิค เต้นซุมบ้าและมีการแข่งขันกีฬาเป็นประจำ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์เป็นด้านย่อย

พบว่า การมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเข้าใจความต้องการของตนเอง เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น มีความรับผิดชอบและมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากและจากข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาด้านอารมณ์ ควรส่งเสริมการสร้างเศรษฐกิจจะส่งผลให้บุคลากรมีอารมณ์เชิงบวกมากยิ่งขึ้น สร้างกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด การเผยแพร่ธรรมะ ฝึกสมาธิและการสวดมนต์ สร้างสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้สะอาดสวยงาม นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกล่าวว่า “วิทยาลัยจะส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาด้านอารมณ์และในอนาคตวิทยาลัยจะสร้างสวนสาธารณะ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้สวยงาม” (EXE 2)

จากความต้องการของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่แนวทางการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ ที่องค์กรควรดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความพยายามและการทำงานของพวกเขารับการยอมรับและคุ้มค่า ซึ่งสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เนื่องจากว่าสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและพอใจกับที่ทำงาน สามารถช่วยเพิ่มสมาธิและลดความเครียด ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น
3. สนับสนุนการปฏิบัติธรรม การเรียนรู้ธรรมะช่วยให้บุคลากรมีทักษะในการสื่อสารด้านอารมณ์ที่ดียิ่งขึ้น โดยสามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและรับรู้มุมมองของคนอื่น ช่วยให้บุคลากรพัฒนาค่านิยมและจริยธรรมที่ดี ซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์
4. ฝึกอบรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ) ให้ความรู้เกี่ยวกับการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การแสดงอารมณ์ที่เหมาะสม การควบคุมอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประสบผลสำเร็จ

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม

ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมเป็นด้านย่อยพบว่า การทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความสามารถในการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม อยู่ในระดับมากและจากข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรอยากให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและทักษะมนุษยสัมพันธ์ขององค์กร ควรจัดให้มีการพบปะกันระหว่างองค์การจัดตั้ง

ของวิทยาลัย ท้องถิ่น กรม วิทยาลัยด้วยกัน หรือการพบปะศิษย์เก่า นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกล่าวว่า “ในอนาคตวิทยาลัยจะมีการสร้างสถานที่พักผ่อนและทำกิจกรรมสำหรับบุคลากร” (EXE 1)

จากความต้องการของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่แนวทางการพัฒนาตนเองด้านสังคมที่องค์กรควรดำเนินการดังนี้

1. จัดฝึกอบรมทักษะทางสังคม เช่น ทักษะการทำงานเป็นทีม ช่วยให้สามารถกระจายงานออกไปยังบุคลากรแต่ละคนตามความถนัดและทักษะเฉพาะตัว ทำให้คนในทีมรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่วนทักษะมนุษยสัมพันธ์ช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่ทักษะการสื่อสารที่ดีช่วยในการแก้ไขความขัดแย้งในที่ทำงานได้อย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้คำสั่งต่าง ๆ ถูกส่งไปยังบุคลากรได้อย่างชัดเจนทำให้ลดความเข้าใจผิดและการทำงานผิดพลาด
2. จัดกิจกรรมพบปะประจำปี ควรจัดให้มีการพบปะประจำปีกับวิทยาลัยด้วยกัน กรมภายใต้กระทรวง หรืออดีตนักศึกษา เป็นการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสร้างโอกาสในการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะมีประโยชน์อย่างมากในการเสริมสร้างความร่วมมือที่หลากหลาย
3. จัดพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative Space) เป็นพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการแสดงความคิด และการทำกิจกรรมทางสังคม เช่น การพบปะสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และการสื่อสารภายในองค์กร

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาเป็นด้านย่อย พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การมีความสามารถแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับมากและจากข้อเสนอแนะของบุคลากร พบว่า บุคลากรเสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรศึกษาต่อเพื่อยกระดับความรู้ จัดฝึกอบรมที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ ส่งเสริมการร่วมงานกับผู้ประกอบการภาคเอกชนเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ความชำนาญงาน ส่งเสริมบุคลากรเรียนภาษาต่างประเทศและฝึกการใช้โปรแกรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกล่าวว่า “วิทยาลัยได้ส่งเสริมการพัฒนาด้านสติปัญญาเป็นหลักเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาคือส่งเสริมการยกระดับวิชาเฉพาะให้บุคลากร 1-3 คน/ปี มีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทที่ประเทศจีนและประเทศเวียดนาม จะมีลงนาม MOU ร่วมกับวิทยาลัยที่

ประเทศจีนและประเทศเวียดนามเพื่อจะให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่นั่น ได้จัดให้มีการสอนภาษาต่างประเทศและการฝึกอบรมการออกแบบนอกโมงทำงานให้แก่บุคลากร” (EXE 3)

จากความต้องการของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่แนวทางการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาที่องค์กรควรดำเนินการดังนี้

1. จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรเรียนรู้วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสามารถและความรู้ของพนักงาน แต่ยังเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

2. จัดให้ผู้บุคลากรเข้าร่วมศึกษาดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเรียนรู้โดยการติดตามและสังเกตการณ์การทำงานของบุคคลที่มีประสบการณ์ในสาขาที่ต้องการศึกษา การศึกษาดูงานเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้และพัฒนาอาชีพ ช่วยให้เข้าใจและเตรียมตัวได้ดีขึ้นในการทำงานในอนาคต

3. สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อ ให้โอกาสบุคลากรได้ศึกษาต่อรวมทั้งการจัดสรรงบประมาณ การศึกษาต่อช่วยเพิ่มความรู้ในสาขาวิชาที่สนใจ ทำให้มีความเชี่ยวชาญที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ความรู้ที่ได้รับสามารถนำมาใช้ในการทำงานที่มีความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มเติม ตามความสนใจ เช่น ภาษาต่างประเทศและการใช้โปรแกรมใหม่ ๆ ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และแนวทางใหม่ในการทำงาน

5. จัดสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากกันและกัน

6. ส่งเสริมการทำงานอย่างมีอิสระ บุคลากรที่มีอิสระในการทำงานจะสามารถจัดการเวลาของตนเองและทำงานในวิธีที่พวกเขาพบว่าเป็นประโยชน์สูงสุด ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมนั้น ด้วยงบประมาณที่จำกัดผู้บริหารควรให้ความสำคัญอันดับแรกต่อการพัฒนาด้านร่างกายและด้านสติปัญญาที่บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ในการพัฒนาด้านร่างกายนั้นควรพิจารณาด้านการกิน การนอน การดูแลสุขภาพอนามัย การออกกำลังกาย ตามลำดับ และการพัฒนาด้านสติปัญญานั้นควรพิจารณาด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การมีความสามารถแก้ไขปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) ศึกษาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เก็บข้อมูลกับบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอน จำนวน 61 คน และผู้บริหารแผนกจำนวน 1 คน เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา การทดสอบแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบรายคู่ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยสรุปครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยแยกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ลักษณะทางชีวสังคมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 33 คน ร้อยละ 54.1 เพศหญิง จำนวน 28 คน ร้อยละ 45.9 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-45 ปี ร้อยละ 75.4 รองลงมาคือช่วงอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน ร้อยละ 14.8อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน ร้อยละ 9.8 เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.3 สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 34.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-12 ปี ร้อยละ 49.2 มากกว่า 13 ปี ร้อยละ 29.5 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 21.3

ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่างอนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัย

ชลประทานท่าอ่อนด้านร่างกายและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนด้านอารมณ์และด้านสังคมอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

อุปสรรค บุคลากรเห็นว่า สถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกายยังมีน้อยและไม่เพียงพอ บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่สามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกาย นโยบายของรัฐมีเพียงประกันสังคม ซึ่งไม่ครอบคลุมการตรวจสุขภาพประจำปี การอุปโภคบริโภคยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจไม่ดี และยังเห็นว่าบุคลากรให้เวลากับการรักษาสุขภาพของตนเองน้อย เพราะมุ่งแต่สร้างเศรษฐกิจภายในครัวเรือน

ข้อเสนอแนะ บุคลากรต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพและโภชนาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาด้านร่างกายและออกกระเป๋ยบการเพื่อรองรับ ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี สร้างสถานที่และจัดเตรียมอุปกรณ์การออกกำลังกาย จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมศิลปะและกีฬา

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์

อุปสรรค บุคลากรเห็นว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบเมื่อได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ และไม่สามารถควบคุมอารมณ์ด้านลบได้ ขาดการฝึกอบรมด้านการพัฒนาอารมณ์และจิตใจจากผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการทำงานตกอยู่ในสภาวะกดดัน และเกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและเศรษฐกิจไม่ดี

ข้อเสนอแนะ บุคลากรต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาอารมณ์และจิตใจ โดยจัดให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย ลดความกดดันและสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้อิสระในการทำงานและสร้างกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น การเต้นแอโรบิค การท่องเที่ยวธรรมชาติ การปฏิบัติธรรมและการฝึกสมาธิ เพื่อส่งเสริมความสุขและลดความเครียด และควรส่งเสริมการสร้างเศรษฐกิจที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดสงบ เพื่อเพิ่มอารมณ์เชิงบวกและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองด้านสังคม

อุปสรรค บุคลากรมีความเห็นว่า การทำงานขาดแผนการและการทำงานเป็นทีม บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมงานส่วนรวมและไม่มีการพบปะกับองค์กรจัดตั้งใกล้เคียง ขาดทักษะ

ด้านภาษาต่างประเทศและการใช้สื่อออนไลน์ การไปดูงานภายนอกยังมีน้อย การประสานงานขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและทักษะการสื่อสารที่ดี รวมทั้งความแตกต่างด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุ เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ บุคลากรต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและทักษะมนุษยสัมพันธ์ ควรจัดกิจกรรมและส่งเสริมการทำงานร่วมกันมากขึ้น ผู้บริหารควรพัฒนาด้านสังคมและเสริมสร้างการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สร้างเครือข่ายกับภาครัฐและเอกชน พบปะระหว่างองค์กรและงานพบปะศิษย์เก่าและปรับปรุงแบบแผนการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

อุปสรรค บุคลากรขาดงบประมาณ มีภาระครอบครัว ค่าครองชีพสูงและรายจ่ายมากกว่ารายรับ การเข้าร่วมฝึกอบรมยังมีน้อย ไม่ได้ไปศึกษาดูงานจึงขาดการแลกเปลี่ยนกับส่วนงานภายนอกขาดประสบการณ์การทำงานภาคสนาม ขาดทักษะภาษาต่างประเทศ ขาดอุปกรณ์การศึกษาที่ใช้ในภาคปฏิบัติจริง ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ บุคลากรขาดโอกาสการแสดงออกไม่กล้าแสดงความคิดเห็น บุคลากรส่วนมากยังมีความคิดที่ว่าการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ควรให้การสนับสนุน

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาให้มากขึ้น ควรหาแหล่งทุนมาสนับสนุนและจัดเตรียมอุปกรณ์ในการสอนให้มากขึ้น ให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อ เข้าร่วมฝึกอบรมและไปศึกษาดูงาน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเรียนภาษาต่างประเทศ เสริมสร้างทักษะกล้าแสดงออก จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ด้านวิชาเฉพาะของตนในการปฏิบัติงานจริงร่วมกับผู้ประกอบการภาคเอกชน เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความชำนาญงาน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าฉาง สำนักรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

จากผลการวิจัยความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรแบบองค์รวม ข้อเสนอแนะจากบุคลากร การทบทวนเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าฉาง ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ได้แก่ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ จัดสถานที่ออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์กีฬาและส่งเสริมการออกกำลังกาย

2. การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ ได้แก่ จัดให้มีสวัสดิการและสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สนับสนุนการปฏิบัติธรรมและฝึกอบรมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

3. การพัฒนาตนเองด้านสังคม ได้แก่ จัดฝึกอบรมทักษะทางสังคม จัดกิจกรรมพบปะประจำปีและจัดพื้นที่สร้างสรรค์

4. การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา ได้แก่ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน จัดให้บุคลากรเข้าร่วมศึกษาดูงาน สนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อ สนับสนุนบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพิ่มเติม จัดสัมมนา และส่งเสริมการทำงานอย่างมีอิสระ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านร่างกายและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านอารมณ์และด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอานมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด ผลจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านการดูแลสุขภาพอนามัย การกินและการนอน บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการออกกำลังกาย บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรต้องการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ต้องการบริโภคอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ต้องการนอนหลับให้เพียงพอ ต้องการออกกำลังกาย เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง ซึ่งมีผลกระทบที่ดีต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยรวม ทำให้มีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายในงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส และคณะ (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า มีความต้องการด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก คือต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการออกกำลังกาย เช่น เล่นโยคะ หรือ เต้นแอโรบิค ต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อบริหารร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรง ต้องการบริหารเวลาให้มีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอและต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกาย และการเสริมสร้างสมรรถภาพทางกาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษา กลึงพงษ์ (2556) ที่พบว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายอยู่ในระดับมากคือต้องการบริโภคอาหารที่ถูกต้องตามหลัก

โภชนาการ ต้องการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ตลอดจนต้องการพัฒนาความสามารถด้านร่างกายด้วยการออกกำลังกาย เพื่อมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง เพราะส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวันของบุคลากรและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ ต้องการให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำปีโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารร่างกาย สร้างเสริมสมรรถภาพทางกายและต้องการพัฒนาบุคลิกภาพให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

1.2 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์อยู่ในระดับมาก ผลจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า การมีแรงจูงใจ บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเข้าใจความต้องการของตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น การมีความรักผิดชอบและการมีความสุขในการทำงาน บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ ตลอดจนการได้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความเครียดภายหลังปฏิบัติงาน ที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ช่วยเมือง (2562) ที่พบว่า บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีต้องการพัฒนาตนเองให้ซื่อสัตย์สุจริตครองตนอยู่ในธรรม วางตัววางใจเป็นกลาง รักผิดชอบต่อการกระทำตามเหตุและผล พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนผู้ประสบความสำเร็จให้มีความสุขหรือก้าวหน้าในการทำสิ่งที่ดีงาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง คือยอมรับข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่น ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเมื่อมีโอกาส ต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ ต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดภายหลังการปฏิบัติงาน และต้องการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคงเพื่อสามารถควบคุมอารมณ์และมีสติอยู่กับปัจจุบัน

1.3 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า่งอนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมอยู่ในระดับมาก ผลจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า การมีการทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและการมีความสามารถในการสื่อสาร บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นและการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะทางสังคมเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้คนประสบความสำเร็จในชีวิต

เป็นความสามารถที่ทำให้รู้จักเข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย รวมทั้งรู้จักที่จะสร้างสายสัมพันธ์ให้มั่นคง ด้วยความรักความเอาใจใส่ รู้จักแสดงออกอย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ ช่วยเมือง (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ต้องการพัฒนาตนเองให้ได้รับความไว้วางใจเป็นเป็นหัวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนและช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมของบุคลากรอยู่ในระดับมาก คือต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ต้องการเห็นการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอและต้องการให้มีการวิเคราะห์ข้อบกพร่องของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

1.4 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมอบหมายให้ปฏิบัติงานและการมีความสามารถแก้ไขปัญหา บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่การทำงานที่มีความท้าทายมากขึ้น ตลอดจนเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญตา แสงกล้า (2556) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อคือต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อนำคุณวุฒิมาประกอบ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และต้องการศึกษาต่อในสาขาที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาต่อ ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นอย่างมาก เนื่องจากการศึกษาต่อสามารถพัฒนาตนเองให้

ไปสู่ความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน เช่น การได้รับการยอมรับจากสังคม ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

2. จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า บุคลากรที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ผลของการศึกษาสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน ดังนี้

2.1 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสติปัญญามีความเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางอาชีพ เพศชายส่วนใหญ่จะมีความกระตือรือร้นในการหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของตนมากกว่าเพศหญิงที่มีภาระดูแลทางบ้านมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชวุฒิ พสุธาตรกุล (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เพศชายที่เป็นผู้นำครอบครัวต้องการที่จะยกระดับทางการศึกษาและเพิ่มพูนความรู้ในหลากหลายด้าน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานและเพื่อได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พัฒน์ โพธิ์ประดุง (2558) ที่พบว่า ครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก ครูเพศชายส่วนใหญ่จะจัดการเรียนการสอนในรายวิชาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ ซึ่งเน้นการฝึกทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการพัฒนาความสามารถ ส่วนครูเพศหญิงส่วนใหญ่จะจัดการเรียนการสอนในรายวิชาสามัญหรือทักษะชีวิต ซึ่งเน้นการให้ความรู้พื้นฐานและการเตรียมความพร้อมในการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ลักษณะงานและมีบทบาทหน้าที่ของครูเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จึงส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และด้านสังคม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันความเท่าเทียมทางเพศมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตการที่เพศชายเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันทำให้บุคลากรทุกเพศ ได้รับโอกาสในวิทยาลัยเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุน ได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่าเท่าเทียมกัน จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ที่พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการ

พัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรทุกเพศต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเติบโตเป็นบุคคลที่มีศักยภาพและเป็นผู้ที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการขององค์กร อีกทั้งยังต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาสิทธิ์ เมืองจันทร์ (2561) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่า กำนันผู้ใหญ่เพชชายและเพชหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความพยายามในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการยอมรับและศรัทธาจากคนในพื้นที่และชุมชนโดยรวม เนื่องจากผู้นำในระดับท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมและความเป็นผู้นำที่ดี นอกจากนี้ ยังมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากกำนันผู้ใหญ่บ้าน ตระหนักถึงการมีสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพใจ การมีสุขภาพดีช่วยให้กำนันผู้ใหญ่บ้านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในชีวิต

2.2 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอันทันที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอันทันที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคมที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่าอาจมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายและการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่า เพื่อจะได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากอาจมุ่งเน้นการรักษาความสัมพันธ์ที่มีอยู่อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรของมหาวิทยาลัย ในแต่ละช่วงอายุที่ต่างกัน ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติก็แตกต่างกัน จึงมีผลทำให้มีความต้องการพัฒนาทักษะมนุษย์สัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไป

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอันทันที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีอายุต่างกันวิธีการพัฒนาตนเองอาจต่างกัน แต่ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มักจะมีความคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย อารมณ์ และด้านสติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชสรานาคทอง (2560) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การเรียนรู้และ

พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ยังคงเป็นสิ่งที่พนักงานทุกช่วงวัยต้องการและให้ความสำคัญ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการเติบโตในองค์กร และงานวิจัยของ มะसानุสึ อาลิ (2562) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี พบว่า ครูอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองจากผู้บริหาร เพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว จึงทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต้องการแสวงหาความรู้และต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชณวรรต ศรีลาคำ (2560) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กำหนดหน้าที่ของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ชัดเจนตรงกับวุฒิการศึกษาของตำแหน่งงานนั้น ๆ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันจึงมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ หาประสบการณ์มาประกอบการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสรพี ปรางศรี และคณะ (2565) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สภาพร คงเกษม และคณะ (2565) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานในมหาวิทยาลัยนครพนม พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่อนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้อง

กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-12 ปี และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 13 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในระดับกลาง อาจยังคงอยู่ในช่วงที่กำลังพัฒนาทักษะในอาชีพ อาจมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า อาจมีการพัฒนาทักษะอาชีพที่ต่างกัน ทำให้มีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกันออกไป ส่วนการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์คู่อื่นมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิชา กลิ่งพงษ์ (2556) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงต้องการได้รับการพัฒนาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ เพราะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการทำงาน

บุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอันทันที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ดังนั้น บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในระดับใด ก็ต้องการพัฒนาตนเองในทุกด้านให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานในวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวรี ขวัญมณี (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูสอนมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในบทบาทหน้าที่การงานที่เหมือนกัน ย่อมทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความรับผิดชอบไม่ว่าประสบการณ์จะน้อยหรือมาก จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิชา กลิ่งพงษ์ (2556) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์และด้านสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่างก็มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพของตนเองในเรื่องของความคิด การแสดงออกทางพฤติกรรม ตลอดจนต้องการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคมและการทำงานเป็นทีมอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. วิทยาลัยควรมีการกำหนดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาในแต่ละด้าน โดยสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านร่างกายและด้านสติปัญญาเป็นอันดับแรก เนื่องจาก บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด
2. กรมจัดตั้งและพนักงาน ควรนำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ที่มีการกำหนดแนวทางและนโยบายการพัฒนาในแต่ละด้านให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร ทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงกลาโหมและป่าไม้ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น รายได้ สถานะ ตำแหน่ง
2. ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในบริบทที่แตกต่างกัน มีความต้องการและความท้าทายที่แตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ตัวนชะเอม และศุกล อริยสัจสีสกุล. 2565. การพัฒนาตัวชี้วัดศักยภาพชุมชนในการส่งเสริมการออกกำลังกาย. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ 14(3), 115-129.
- กรกฎ สิงห์โกวิท. 2533. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กรรณิการ์ สุขเสริม. 2556. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กระทรวงกลาโหมและป่าไม้. 2564ก. แผนพัฒนากสิกรรม ป่าไม้ และพัฒนาชนบท 5 ปี ครั้งที่ IX (2021-2025) นครหลวงเวียงจันทน์ กระทรวงกลาโหมและป่าไม้.
- _____. 2564ข. ข้อตกลงว่าด้วยการจัดตั้งและการเคลื่อนไหวของโรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าขอน. นครหลวงเวียงจันทน์ กระทรวงกลาโหมและป่าไม้.
- กาญจนา พงษ์สุภา. 2560. การพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย เรื่องการทำขนมไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. 2559. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ ถึงปี พ.ศ. 2568. นครหลวงเวียงจันทน์: กระทรวงศึกษาธิการและกีฬา.
- จริยา สันดานนท์. 2553. การพัฒนาสัมพันธภาพทางสังคมของเด็กปฐมวัยโดยการจัดกิจกรรมการวาดภาพต่อเติมจากภาพปะติดเป็นกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรี ศรีจารุเมธีฐาน. 2563. ความรู้เบื้องต้นทางรัฐประศาสนศาสตร์ ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- จำเนียร หาต่อ. 2557. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา อัครธิพิงค์. 2556. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. 2559. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จิรประภา อัครบวร. 2554. พัฒนาคนบนความยั่งยืน. กรุงเทพฯ: เติ้า (2000).
- ชญาธิษฐ์ สุระเสนา. 2559. การให้คำปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนวรรต ศรีลาคำ. 2560. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของบุ

ผลการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชมนาท รัตนณี, บังอร ต้นปาน, วันทนี อนุพันธ์ และฉัตรชัย บุชบงค์. 2555. **งานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนชั้นประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- ชลธิชา แยมมา และพีรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย. 2556. ปัญหาการนอนหลับ ความเหนื่อยล้าและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. **วารสารมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 58(2), 183-196.**
- ชาญณรงค์ รัตนพนากุล และมยุรี วรรณสกุลเจริญ. 2563. ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ สู่องค์การแห่งความสำเร็จ. **วารสารรัชต์ภาคย์, 14(33), 191-204.**
- ณัฐธิดา ปานโยมา. 2555. **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรังสิต.**
- ดาเรศ ชูยก. 2557. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.**
- เดชวุฒิ พสุธาตรกุล. 2557. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ทับทิมทอง กอบัวแก้ว. 2555. **การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมทักษะทางสังคมตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ทิพย์ ทิพย์ฤทธิ์. 2557. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.**
- ธรรมวรรธ วงศ์เจริญยศ, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และวราพร ดำรงค์กุลสมบัติ. 2565. ปัจจัยการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 5(3), 256-266.**
- นภิตี เชียวกลม. 2564. **ความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(2), 27-39.**
- นภัสรพี ปรางศรี, วิรัชพัชร วงษ์วัฒน์เกษม และสุวัฒน์พงษ์ รมศรี. 2565. **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

,9(1), 523-532.

นรีชา เอี่ยมแพร่. 2558. แนวทางพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอไทรทอง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

นุชสรานาคทอง. 2560. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญตา แสงกล้า. 2556. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

บุษยมาศ แสงเงิน. 2563. ประสบการณ์ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/687559> (6 มิถุนายน 2566).

ปรมะ สตะเวทิน. 2546. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://km-ir.arts.tu.ac.th/files/original/96fac59c667be8a679f682c68470dc2b1d827f48.pdf> (7 มิถุนายน 2566).

ประเสริฐศักดิ์ เอี่ยมใส, จิระวัฒน์ ใจอ่อนน้อย, ณัฐกานต์ ม่วงเขียว และอัจฉรา ลักษณะสมบูรณ์. 2562. งานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ประภารัตน์ ทศพนัสลัก. 2557. ความต้องการพัฒนาตนเองในงานวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัญญาชลี เมืองจันทร์. 2561. ความต้องการพัฒนาตนเองของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปัญญา ประดิษฐาทุภา. 2557. การออกกำลังกายในวัยทำงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/561229> (29 กรกฎาคม 2566).

พงษ์พัฒน์ โพธิ์ประดุง. 2558. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3 เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

พนัส หันนาคินทร์. 2542. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- พรรคดี ทรัพย์สมบัติ. 2560. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระกันตพัฒน์ สุภโท. 2563. การบริหารสุขภาวะองค์กรตามแนวพุทธธรรม. **วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์**, 1(2), 52-62.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). 2546. **รุ่งอรุณของการศึกษา เบิกฟ้าแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- พิมพ์พร พยูหะ. 2557. **การใช้การอ่านแบบจิ๊กซอว์ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่าน การเขียนสรุปความภาษาอังกฤษ และทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภักจิรา ห่องแสง. 2556. **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ล คอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุมาศ หอมบุญยงค์. 2562. **แนวทางการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในจังหวัดสมุทรสงคราม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มะसानุสี อาลี. 2562. **ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มานิต ล้านศรี. 2559. **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วชิรวัชร งามละม่อม. 2558. **แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ [ระบบออนไลน์]**. แหล่งที่มา <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/7499/7/7.บทที่%202.pdf> (19 เมษายน 2566).
- วัชรภรณ์ ก้อนแก้ว. 2558. **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วันวีร์ ขวัญมณี. 2557. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชน อำเภอกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิรัตน์ ช่วยเมือง. 2562. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี**. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 5(3), 206-

217.

วิลัยพร นุชสุธรรม, อัมพัน เรียงเสนาะ และสาวิตรี จีระยา. 2560. การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ใน
นักศึกษาพยาบาล. *พยาบาลสาร*, 44(พิเศษ), 111-118.

วิลาวลัย สีนประเสริฐ. 2555. **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การ
บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองเขื่อน จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศลักษณ์ ทองปานดี. 2551. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทพาวเวอร์บีม
จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภชัย อุดรกิจ. 2557. **ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.

สภาแห่งชาติ. 2562. **มติของประชุมสภาแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนการบู
ริมสิทธิ์ในสาขาวิชาชีพกรรม ครู และพยาบาล**. นครหลวงเวียงจันทน์: สภาแห่งชาติ.

สภาพร คงเกษม, อาภาพร สุพร และกชกร เดชะคำภู. 2565. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของ
บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานภายในคณะ หน่วยงานใน
มหาวิทยาลัยนครพนม. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(7), 217-230.

สุชา ไอยราพงศ์. 2542. **การพัฒนาตน**. สงขลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.

สุธี คงนันทะ. 2565. ปัญหาคุณภาพการนอนและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลโรงพยาบาลบ้านด่าน.
วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์, 37(3), 609-619.

สุนิษา กลึงพงษ์. 2556. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ.

สุวดี กิจเดช. 2562. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อรัญญา ภูจ้อยศรี. 2557. **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กปฐมวัยด้วยรูปแบบการจัดการ
เรียนรู้ SMILE**. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัครเดช ไม้จันทร์. 2560. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เอกพล เส่งี่ยมพงษ์. 2560. **การพัฒนาอารมณ์โดยดนตรี**. *วารสารดนตรีและการแสดง*, 3(1), 22-33.

อำนวย แสงสว่าง. 2544. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.

- Cattell, R. B. 1950. **Personality: Asystematic, Theoretical, and Factual study**. New York: McGraw-Hill.
- Alderfer, C. P. 1969. **Organizational behavior and human performance** 4. New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. 1951. **Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests**. Psychometrika.
- Goleman, D. 1998. **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam books.
- Harbison, F.H. & Myers, C. A. 1964. **Education, Manpower and Economics Growth: Strategies of Human Resource Development**. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. 1959. **The motivation to work**. New York: John wiley & sons.
- Maslow, A. H. 1954. **Motivation and Personality**. New York, NY: Harper & Row.
- McClelland, D. C. 1961. **The achieving society**. New York: Van Nostrand.
- Meggison, L. C. 1968. **Human Resources: Cases and Concept**. New York: Harcourt, Brace & World.
- Nadler, L. & Nadler, Z. 1980. **Cooperate Human Resource Development: Management Tool**. New York: McGraw-Hill.
- Piaget, J. 1986. **Six Psychological Studies**. New York: Vintage Books.
- Rovinelli, R. j. & Hambleton, R. k. 1977. On The Use of Content Specialists In The Assessment Of Criterion-Referenced Test Item Validity. **Dutch Journal of Educational Research**, 2(1), 49-60.
- World Health Organization. 1958. **The First Ten Years of the World Health Organization**. Geneva: World Health Organization.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นางสาวต๋มคำ วิพงษ์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประเทศไทย ได้สร้างแบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลในการศึกษา “**แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่ากอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**” คำตอบในการสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน แสดงความคิดเห็นของท่านตามความจริง และข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอย่างสูงมายังท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบคำถามของข้าพเจ้าในครั้งนี้ด้วย

นิยามปฏิบัติการ

ความต้องการการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม หมายถึง การที่บุคลากรมีความประสงค์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองตามศักยภาพให้ดีขึ้น ทั้งในด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย หมายถึง การที่บุคลากรมีการเสริมสร้างความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายตนเองอยู่เสมอด้วยการดูแลสุขภาพอนามัย เรื่องการกิน การนอนหลับ การออกกำลังกาย เพื่อให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองด้านอารมณ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีการเสริมสร้างความสามารถในตนเองให้มีความฉลาดทางอารมณ์ อันประกอบด้วย ความสามารถในการเข้าใจความต้องการของตนเองและเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง การที่บุคลากรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะทางสังคมในองค์กร ทั้งในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคมและมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา หมายถึง การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนประสบการณ์ทักษะ ความรู้ความสามารถทางสมอง เช่น การคิด การวางแผน การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ก็ตามที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความชำนาญของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อสร้างแนวคิด อุปนิสัยโดยมีการพัฒนาในหลายรูปแบบทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร

การเลือกวิธีใดเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและกลุ่มบุคคล

ตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ
☐ ชาย
☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามความคิดเห็นของท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย					
การดูแลสุขภาพอนามัย					
1.ฉันต้องการหาความรู้ด้วยตนเอง ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและอนามัย					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.ฉันต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพของวัยทำงานอย่างถูกต้อง					
3.ฉันต้องการตรวจสุขภาพประจำปี					
การกิน					
4.ฉันต้องการกินอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขลักษณะ					
5.ฉันต้องการกินอาหารให้มีความหลากหลายครบทั้ง 5 หมู่					
6.ฉันต้องการกินผักและผลไม้ให้เพียงพอต่อความต้องการของร่างกายในแต่ละวัน					
7.ฉันต้องการดื่มน้ำให้เพียงพอในแต่ละวัน					
8.ฉันต้องการกินอาหารให้ตรงเวลา					
การนอน					
9.ฉันต้องการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ เพื่อจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10.ฉันต้องการเลิกงานตรงเวลา เพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
การออกกำลังกาย					
11. ฉันต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง					
12. ฉันต้องการมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ					
13. ฉันต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย ด้วยการเดิน หรือเดินแอโรบิค เป็นต้น					
14. ฉันต้องการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยของตนเอง เพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันโรคต่าง ๆ					
15. ฉันต้องการออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน					
16. ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มี					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
กิจกรรมเกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกาย					
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านอารมณ์					
เข้าใจความต้องการของตนเอง					
17. ฉันต้องการหาความรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจและอารมณ์					
18. ฉันต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจและอารมณ์					
19. ฉันต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ ด้วยการสวดมนต์ นั่งสมาธิ					
20. ฉันต้องการฝึกตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคง เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง					
21. ฉันต้องการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก แรงผลักดันของตนเองและรู้จักอ่อน จุดแข็งในตนเอง					
22. ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านอารมณ์ โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจและอารมณ์ เช่น กิจกรรมไหว้พระ กิจกรรมจิตอาสา					
เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น					
23. ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น					
24. ฉันต้องการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นให้ได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานภายในและภายนอกองค์กร					
25. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่ไม่พอใจการกระทำของฉัน					
26. ฉันยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ แม้จะมีภาระมากที่ต้องทำ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มีความรับผิดชอบ					
27. ฉันต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและของคนอื่นได้					
28. ฉันต้องการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม					
29. ฉันยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม ถึงแม้จะต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตัว					
มีแรงจูงใจ					
30. ฉันต้องการได้รับการติชมอย่างสร้างสรรค์ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
31. ฉันต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
32. ฉันต้องการเพิ่มการจูงใจตนเอง เพื่อปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้นและประสบความสำเร็จในการทำงาน					
33. ฉันต้องการให้ผู้บริหาร พิจารณาการเลื่อนขั้น ตามความเหมาะสม					
34. ฉันต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมในหัวข้อที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
มีความสุขในการทำงาน					
35. ฉันต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียด ภายหลังการปฏิบัติงาน เช่น เล่นดนตรี เล่นกีฬา เข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์					
36. ฉันต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ					
37. ฉันต้องการพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อสามารถรองรับงานที่มีความท้าทาย					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หายมากขึ้น					
38. ฉันต้องการบริหารเวลา เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน					
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสังคม					
ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น					
39. ฉันสามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี					
40. ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี					
41. ฉันสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นจนกลายเป็นเครือข่ายที่สามารถช่วยเหลือกันได้ในอนาคต					
มีการทำงานเป็นทีม					
42. ฉันต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
43. ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเมื่อมีโอกาส					
44. ฉันต้องการตั้งเป้าหมายของงานร่วมกับเพื่อนในทีมให้ชัดเจน					
45. ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม					
46. ฉันต้องการพัฒนาทักษะการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
47. ฉันต้องการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีม					
48. ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เป็นต้น					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
49. ฉันต้องการแสดงความเป็นกันเองในการทำงานกับบุคคลอื่น					
50. ฉันต้องการแสดงออกถึงการยกย่องเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ					
51. ฉันต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน					
52. ฉันต้องการฝึกทักษะการสร้างเสน่ห์ โดยการใช้ น้ำเสียงหรือคำพูดการแสดงออกทางกาย การใช้ ภาษา ที่เหมาะสม					
53. ฉันต้องการควบคุมพฤติกรรมและทัศนคติของตนเอง ทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง การปรับ ความคิด อารมณ์ความรู้สึกให้เป็นเชิงบวก เพื่อทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกด้วย					
54. ฉันต้องการเอาใจใส่และสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างฉันกับเพื่อนร่วมงาน					
เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม					
55. ฉันต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ในกรณีที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน					
56. ฉันต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของสังคม					
57. ฉันต้องการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามความสามารถของตน					
58. ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การทำความสะอาดสถานที่สำคัญ การบริจาค โลหิต ฯลฯ					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
59. ฉันต้องการฝึกการแสดงความคิดเห็นนอกเหนือใจให้ กำลังใจเพื่อนร่วมงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น					
มีความสามารถในการสื่อสาร					
60. ฉันต้องการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกันจนทำให้ สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ง่ายขึ้น					
61. ฉันต้องการรับฟังและให้ความสนใจในสิ่งที่คนอื่น พูดอย่างจริงจังเสมอ					
62. ฉันต้องการเข้าร่วมการประชุม ร่วมแบ่งปัน ความคิดและพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อ ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น					
63. ฉันต้องการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อให้การ สื่อสารสะดวกรวดเร็ว					
64. ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร เช่น การใช้ภาษากายและการแต่งตัวที่เหมาะสม การเลือกใช้น้ำเสียง หรือคำพูด และการแสดงออก ทางท่าทางที่เหมาะสม					
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา					
การฝึกอบรม					
65. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
66. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่ตนสังกัด					
67. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ รับผิดชอบของตน เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
68. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยหน่วยงาน ภายในเป็นผู้จัดโครงการอบรม					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
69. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยหน่วยงาน ภายนอกเป็นผู้จัดโครงการอบรม					
70. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัด ตามความต้องการและความสนใจของบุคลากร					
71. ฉันต้องการได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ โครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง					
72. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่ เหมาะสม สำหรับจัดฝึกอบรมต่าง ๆ					
73. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อของการ ฝึกอบรม					
74. ฉันต้องการกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
การเรียนรู้ด้วยตนเอง					
75. ฉันต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ ตลอดเวลา โดยการอ่านหนังสือและเรียนรู้เพิ่มเติม จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ					
76. ฉันต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้					
77. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกทักษะการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น					
78. ฉันต้องการได้รับโอกาสอย่างทัดเทียมกับผู้อื่น ใน การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา					
79. ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนา ตนเองด้านสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง					
การศึกษาต่อ					
80. ฉันต้องการศึกษาต่อ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
81. ฉันต้องการให้มีแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน					
82. ฉันต้องการให้ผู้บริหารหาแหล่งทุนการศึกษาจากภายนอก ให้กับพนักงาน					
การศึกษาดูงาน					
83. ฉันต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงาน ที่มีลักษณะงานตรงกับที่ตนรับผิดชอบ					
84. ฉันต้องการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ที่มีลักษณะงานตรงกับที่ตนรับผิดชอบ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของตนเอง					
85. ฉันต้องการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ทำงานไม่ตรงกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อเข้าใจการทำงานของหน่วยงานอื่น					
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
86. ฉันต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน					
87. ฉันต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่นภายในองค์กร					
88. ฉันต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานของหน่วยงาน					
89. ฉันต้องการสับเปลี่ยนสายงาน เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น					
การมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง					
90. ฉันต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับภาระหน้าที่					
91. ฉันต้องการความเป็นอิสระ ในการทำงาน					

ความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
92. ฉันต้องการทำงานที่มีความท้าทาย เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการทำงานใหม่ ๆ					
การมีความสามารถแก้ไขปัญหา					
93. ฉันต้องการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา ด้วย การทำงานที่มีความท้าทายมาก					
94. ฉันต้องการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ด้วยการ คิดอย่างอิสระ คิดอย่างสร้างสรรค์					
95. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหายภายใน องค์กร					

ตอนที่ 3 อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอ่าง มีอุปสรรค
อะไรบ้าง ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง ต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทาน
ท่าอ่าง ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

ข้าพเจ้า นางสาว ตุ่มคำ วิพงษ์ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ และพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ประเทศไทย ได้สร้างแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลในการศึกษา “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า່องอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” คำตอบในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน แสดงความคิดเห็นของท่านตามความจริง และข้าพเจ้าขอขอบพระคุณอย่างสูงมายังท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบคำถามของข้าพเจ้าในครั้งนี้ด้วย

1. การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า່องอนระยะผ่านมา เป็นอย่างไร?
 - 1.1 การพัฒนาด้านร่างกาย ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.2 การพัฒนาด้านอารมณ์ ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.3 การพัฒนาด้านสังคม ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.4 การพัฒนาด้านสติปัญญา ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.5 ที่ผ่านมามีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
2. การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า່องอน มีอุปสรรค อะไรบ้าง?
 - 2.1 การพัฒนาด้านร่างกาย ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.2 การพัฒนาด้านอารมณ์ ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.3 การพัฒนาด้านสังคม ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.4 การพัฒนาด้านสติปัญญา ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่า່องอน อย่างไร?
 - 3.1 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านร่างกาย ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
 - 3.2 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านอารมณ์ ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
 - 3.3 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านสังคม ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
 - 3.4 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านสติปัญญา ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร



ภาคผนวก ข
หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

COA No. HS003/67

MJUIRB No. HS001/67

หนังสือรับรองเอกสารแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย
(Approval of Amended Documents Related to Research Protocol)

ชื่อโครงการ: แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากร
วิทยาลัยชลประทานท่ากอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Project Title: Guidelines for Human Resource Development based on Holistic Self-Development Needs of
The Staffs at Thangone Irrigation College, Lao People's Democratic Republic

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวต๋มคำ วิพงษ์ไช

Principal Investigator: Ms. Tounkham Vipongxay

สังกัดหน่วยงาน: คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Affiliation: Faculty of Agricultural Production, Maejo University

ผู้ร่วมวิจัย: -

Co-Investigator: -

สังกัดหน่วยงาน: -

Affiliation: -

วิธีการทบทวน (Reviewed Method): การพิจารณาแบบเร่งด่วน (Expedited Review)

เอกสารรับรอง: เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย หนังสือแสดงความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัยฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
Document Reviewed: Participant Information Sheet, Informed Consent Form and Research Instrument

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้รับการรับรอง
การพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ ปณิญาเฮลซิงกิ
แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี และรายงานเบลมอนต์

This is to certify that Maejo University Institutional Review Board has reviewed and approved
the above research protocol based on international guidelines for human research protection including
the Declaration of Helsinki, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)
and The Belmont Report.



(รองศาสตราจารย์ ดร. บุปผา อมรวิเศษกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
Chairperson Maejo University Institutional Review Board

วันที่รับรองการพิจารณาจริยธรรม: 1 เมษายน 2567

Date of Approval: 1st April 2024

วันหมดอายุ: 1 เมษายน 2568

Date of Expiration: 1st April 2025

COA No. HS003/67

MJUIRB No. HS001/67

หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย
(Certificate of Approval)

ชื่อโครงการ: แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากร
โรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าง่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Project Title: Human Resource Development Approach based on Holistic Self-Development Needs of
Thangone Irrigation College Personnel in Lao People's Democratic Republic

ผู้วิจัยหลัก: นางสาวต๋มคำ วิพงษ์ไซ

Principal Investigator: Ms. Tounkham Viphongxay

สังกัดหน่วยงาน: คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Affiliation: Faculty of Agricultural Production, Maejo University

ผู้ร่วมวิจัย: -

Co-Investigator: -

สังกัดหน่วยงาน: -

Affiliation: -

วิธีการทบทวน (Reviewed Method): การพิจารณาแบบเร่งด่วน (Expedited Review)

เอกสารรับรอง: เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย หนังสือแสดงความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัยฯ และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
Document Reviewed: Participant Information Sheet, Informed Consent Form and Research Instrument

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวข้างต้นได้รับการรับรอง
การพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ ปฏิญญาเฮลซิงกิ
แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี และรายงานเบลมอนต์

This is to certify that Maejo University Institutional Review Board has reviewed and approved the above research protocol based on international guidelines for human research protection including the Declaration of Helsinki, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP) and The Belmont Report.



(รองศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาภรณ์ ดิษฐกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
Chairperson Maejo University Institutional Review Board

วันที่รับรองการพิจารณาจริยธรรม: 15 ธันวาคม 2566

Date of Approval: 15th December 2023

วันหมดอายุ: 15 ธันวาคม 2567

Date of Expiration: 15th December 2024



ภาคผนวก ค
หนังสือราชการ

ที่ อว ๖๔.๒๐/ ๒๕๖



สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๖๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
๕๐๒๙๐

๑๖ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน พนักงานวิทยาลัยเทคนิคสิรินธรดงคำช้าง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย Miss Toumkham Viphongxay รหัส ๖๕๐๑๓๓๕๐๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความประสงค์ จะเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรโรงเรียนชลประทานขั้นสูงท่ากอน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว” โดยใช้แบบสอบถามตามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษา แล้ว นั้น

เพื่อให้การทำวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านกรอกแบบสอบถามดังกล่าว โดยมหาวิทยาลัย มอบหมายให้ Miss Toumkham Viphongxay นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้ประสานรายละเอียดเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี อันพาพรหม)

รองผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๘๗ ๕๕๒๐-๔

ที่ อว ๖๙.๒๐/ ๒๒๗



สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๒๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
๕๐๒๙๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมจัดตั้งและพนักงาน กระทรวงกลาโหมและป่าไม้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย Miss Toumkham Viphongxay รหัส ๖๕๐๑๓๓๕๐๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและการพัฒนาชนบท คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการพัฒนาด้านเองแบบองค์รวมของบุคลากรโรงเรียนชลประทานขั้นสูงท่ากอน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” โดยใช้แบบสอบถามตามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษาแล้ว นั้น

เพื่อให้การทำวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงขออนุญาตเคราะห้ข้อมูลจากท่านและบุคลากรในสังกัดกรอกแบบสอบถามดังกล่าว โดยมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ Miss Toumkham Viphongxay นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้ประสานรายละเอียดเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี อันพาพรหม)

รองผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๘๗ ๕๕๒๐-๔

ที่ อว ๖๙.๒๐/ ๒๐๒



สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๖๓ หมู่ ๕ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
๕๐๒๔๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าอ่อน กระทรวงกสิกรรมและป่าไม้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ด้วย Miss Toumksam Viphongxay รหัส ๖๕๐๑๓๓๕๐๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความประสงค์ จะขออนุมัติครุภัณฑ์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียน เพื่อประกอบการทำ วิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบ องค์กรของบุคลากรโรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าอ่อน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” นั้น

เพื่อให้การทำวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น โดยมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ Miss Toumksam Viphongxay นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้ประสานรายละเอียดเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุมัติแก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี อันพาพรหม)

รองผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๘๗ ๕๕๒๐-๔

ที่ อว ๖๙.๒๐/ ๒๒๖



สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๖๓ หมู่ ๔ ตำบลหนองหาร
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่
๕๐๒๙๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าอ่อน กระทรวงสิกรรมและป่าไม้
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

สิ่งที่แนบมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๖๒ ชุด

ด้วย Miss Toumkham Viphongxay รหัส ๖๕๐๑๓๓๕๐๐๑ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความประสงค์ จะเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวมของบุคลากรโรงเรียนชลประทานชั้นสูงท่าอ่อน สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว” โดยใช้แบบสอบถามตามที่ได้ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษา แล้ว นั้น

เพื่อให้การทำวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านและบุคลากรในสังกัดกรอกแบบสอบถามดังกล่าว โดยมหาวิทยาลัยมอบหมายให้ Miss Toumkham Viphongxay นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา การจัดการและพัฒนาทรัพยากร เป็นผู้ประสานรายละเอียดเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวาลี อันพาพรหม)

รองผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ ฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๘๗ ๕๕๒๐-๔



ภาคผนวก ง
การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา เมื่อได้นิยามปฏิบัติการมาแล้ว ก็นำมาสร้างเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. รองศาสตราจารย์ มธุรส สว่างบำรุง เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมมนุษย์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวิณี อารีศรีสม เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาทรัพยากร
3. อาจารย์ ดร. ปิยาพัทธ์ อารีญาติ เชี่ยวชาญด้านการวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์

คำชี้แจง เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น **วัดได้ตรง** ตามสิ่งที่ต้องการวัด

0 หมายถึง **ไม่แน่ใจ** ว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น **วัดได้ไม่ตรง** ตามสิ่งที่ต้องการวัด

แล้วพิจารณาคัดเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

การตรวจสอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ลักษณะทางชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา และ 4) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการตรวจสอบคือ ใช้ได้

ลำดับข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
1. เพศ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2. อายุ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3. วุฒิการศึกษา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรวิทยาลัย ผลการตรวจสอบเห็นว่า มี 1 ข้อคำถาม คือ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การนอน ข้อที่ 2 ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการตัดข้อคำถามดังกล่าวออก และได้ปรับปรุงข้อคำถามให้ตรงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
ด้านร่างกาย						
การดูแลสุขภาพอนามัย						
1. ฉันต้องการหาความรู้ด้วยตนเอง ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและอนามัย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2. ฉันต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพของ วิัยทำงานอย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3. ฉันต้องการตรวจสุขภาพประจำปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
การกิน						
4. ฉันต้องการกินอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขลักษณะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
5. ฉันต้องการกินอาหารให้มีความหลากหลายครบทั้ง 5 หมู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
6. ฉันต้องการกินผักให้มาก และกินผลไม้เป็นประจำ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
7. ฉันต้องการดื่มน้ำให้เพียงพอในแต่ละวัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
8. ฉันต้องการกินอาหารให้ตรงเวลา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
การนอน						
9. ฉันต้องการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ เพื่อจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
10. ฉันต้องการให้มีการพักเป็นระยะๆ ในช่วงเวลาของการทำงาน	-1	-1	+1	0.3	ใช้ไม่ได้	
11.ฉันต้องการเลิกงานตรงเวลา เพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
การออกกำลังกาย						
12.ฉันต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
13.ฉันต้องการมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
14.ฉันต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกาย ด้วยการเดิน หรือ เต้นแอโรบิค เป็นต้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
15.ฉันต้องการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยของตนเอง เพื่อเพิ่มพูนด้านทานโรคต่าง ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
16.ฉันต้องการออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มความคล่องแคล่ว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
ว่องไวในการทำงาน						
17.ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกาย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
ด้านอารมณ์						
เข้าใจความต้องการของตนเอง						
18.ฉันต้องการหาความรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจและอารมณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
19.ฉันต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจและอารมณ์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
20.ฉันต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำ ด้วยการ สวดมนต์ นั่งสมาธิ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
21.ฉันต้องการฝึกตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคง เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
22.ฉันต้องการตระหนักรู้ในตนเอง คือความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และแรงผลักดันของตนเอง รวมถึงรู้จักอ่อนและจุดแข็งในตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
23.ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านอารมณ์ โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจและอารมณ์ เช่น กิจกรรมไหว้พระ กิจกรรมจิตอาสา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น						
24.ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
25. ฉันต้องการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นให้ได้ และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานภายในและภายนอกองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
26. ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
27.แม้จะมีภาระมากที่ต้องทำฉันก็ยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
มีความรับผิดชอบ						
28.ฉันต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับความจริง คือยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและของคนอื่นได้	+1	0	+1	0.6	ใช้ได้	
29.ฉันต้องการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
30.ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
มีแรงจูงใจ						
31.ฉันต้องการได้รับการติชมอย่างสร้างสรรค์ จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
32.ฉันต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
33.ฉันต้องการเพิ่มการจูงใจตนเอง เพื่อปฏิบัติตามเป้าหมายด้วยความกระตือรือร้นและประสบความสำเร็จในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
34.ฉันต้องการให้ผู้บริหาร พิจารณาการเลื่อนขั้น ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
35.ฉันต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมให้หัวข้อที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
มีความสุขในการทำงาน						
36.ฉันต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียด ภายหลังการปฏิบัติงาน เช่น เล่นดนตรี เล่นกีฬา เข้าร่วม สังสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
37.ฉันต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
38.ฉันต้องการพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อสามารถรองรับงานที่มีความท้าทายมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
39.ฉันต้องการบริหารเวลา เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
ด้านสังคม						
ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น						
40.ฉันสามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
41.ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
42.ฉันสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จนกลายเป็นเครือข่ายที่สามารถช่วยเหลือกันได้ในอนาคต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
มีการทำงานเป็นทีม						
43.ฉันต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
44.ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
45.ฉันต้องการตั้งเป้าหมายของงานร่วมกับเพื่อนในทีมให้ชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
46.ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
47.ฉันต้องการพัฒนาทักษะการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
48.ฉันต้องการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
49.ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เป็นต้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						
50. ฉันต้องการแสดงความเป็นกันเองในการทำงานกับบุคคลอื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
51. ฉันต้องการแสดงออกการยกย่องเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
52. ฉันต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
53. ฉันต้องการฝึกทักษะการสร้างเสน่ห์ โดยการใช้ น้ำเสียงหรือคำพูด การแสดงออกทางกาย การใช้ ภาษา ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
54. ฉันต้องการควบคุมพฤติกรรมและทัศนคติของ ตนเอง ทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง การปรับ ความคิด อารมณ์ความรู้สึกให้เป็นเชิงบวก เพื่อทำ ให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกด้วย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
55. ฉันต้องการเอาใจใส่และสร้างความเชื่อมั่นให้กับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างฉันกับเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม						
56. ฉันต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ในกรณี ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือทำคุณประโยชน์ ให้แก่หน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
57. ฉันต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามของสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
58. ฉันต้องการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ตาม ความสามารถของตน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
59. ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การทำความสะอาดสถานที่สำคัญ การบริจาค โลหิต ฯลฯ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
60. ฉันต้องการฝึกการแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้ กำลังใจเพื่อนร่วมงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
มีความสามารถในการสื่อสาร						
61. ฉันต้องการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เพื่อ สร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกัน จะทำให้เรา สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ง่ายขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
62. ฉันต้องการรับฟังให้ความสนใจในสิ่งที่คนอื่นพูด อย่างจริงใจเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
63. ฉันต้องการเข้าร่วมการประชุม ร่วมแบ่งปัน ความคิดและพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน จะ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
ช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น						
64. ฉันต้องการใช้เทคโนโลยีเข้าในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารสะดวกรวดเร็ว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
65. ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร เช่น การใช้ภาษากายและการแต่งตัวที่เหมาะสม การเลือกใช้น้ำเสียง หรือคำพูด และการแสดงออกทางท่าทางที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
ด้านสติปัญญา						
การฝึกอบรม						
66. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
67. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่ตนสังกัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
68. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
69. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานภายในเป็นผู้จัดโครงการอบรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
70. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการอบรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
71. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัดตามความต้องการและความสนใจ ของบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
72. ฉันต้องการได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
73. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสม สำหรับจัดฝึกอบรมต่าง ๆ	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้	
74. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อของการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
75. ฉันต้องการกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

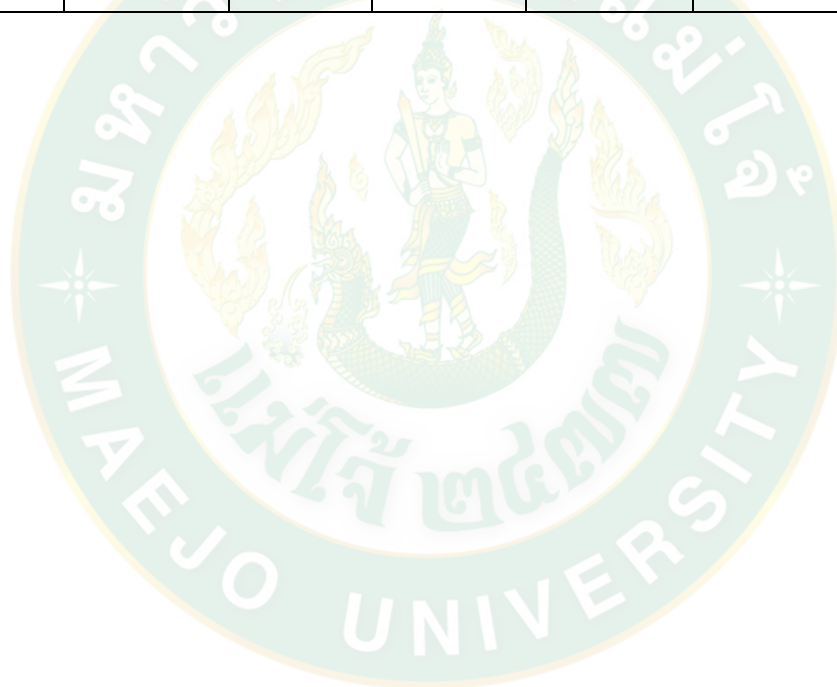
ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
การศึกษาเพิ่มเติม						
76. ฉันต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา โดยการอ่านหนังสือ และเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
77. ฉันต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
78. ฉันต้องการเข้ารับการฝึกทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
79. ฉันต้องการได้รับโอกาสอย่างทัดเทียมกับผู้อื่น ในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
80. ฉันผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้	
การศึกษาต่อ						
81. ฉันต้องการศึกษาต่อ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
82. ฉันต้องการให้มีแหล่งทุน เพื่อใช้เข้าในการศึกษาต่อของพนักงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
83. ฉันต้องการให้ผู้บริหารหาแหล่งทุนการศึกษาจากภายนอก ให้กับพนักงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
การศึกษาดูงาน						
84. ฉันต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงาน ในงานที่ตรงกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
85. ฉันต้องการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ในงานที่ตรงกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
86. ฉันต้องการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ทำงานไม่ตรงกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อเข้าใจการทำงาน of หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
87. ฉันต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กับ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ความต้องการพัฒนาตนเอง	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละ ท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน						
88. ฉันต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของ หน่วยงานอื่นภายในองค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
89. ฉันต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ร่วมงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานของ หน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
90. ฉันต้องการสับเปลี่ยนสายงาน เพื่อกระตุ้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น	+1	+1	0	0.6	ใช้ได้	
การมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง						
91. ฉันต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับ ภาระหน้าที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
92. ฉันต้องการความเป็นอิสระ ในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
93. ฉันต้องการงานที่มีความท้าทาย เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการทำงานใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
การมีความสามารถแก้ไขปัญหา						
94. ฉันต้องการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา ด้วยการ ทำงานที่มีความท้าทายมาก	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
95. ฉันต้องการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ด้วยการคิด อย่างอิสระ คิดอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
96. ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายใน องค์กร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผลการตรวจสอบคือ ใช้ได้

- 1) ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรในหน่วยงานท่าน มีอุปสรรคอะไรบ้าง?
- 2) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้าง ต่อการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ของบุคลากรในหน่วยงานท่าน?

ลำดับข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	



การตรวจสอบแบบสัมภาษณ์

สำหรับแบบสัมภาษณ์ ผลการตรวจสอบมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอานระยะผ่านมา เป็นอย่างไร?
 - 1.1 การพัฒนาด้านร่างกาย ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.2 การพัฒนาด้านอารมณ์ ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.3 การพัฒนาด้านสังคม ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.4 การพัฒนาด้านสติปัญญา ของบุคลากร เป็นอย่างไร
 - 1.5 ที่ผ่านมามีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
2. การพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอาน มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.1 การพัฒนาด้านร่างกาย ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.2 การพัฒนาด้านอารมณ์ ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.3 การพัฒนาด้านสังคม ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
 - 2.4 การพัฒนาด้านสติปัญญา ของบุคลากร มีอุปสรรค อะไรบ้าง
3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยชลประทานท่าอาน อย่างไร
 - 3.1 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านร่างกาย ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
 - 3.2 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านอารมณ์ ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
 - 3.3 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านสังคม ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร
 - 3.4 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านสติปัญญา ของบุคลากร หรือไม่ อย่างไร

ลำดับข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
1.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
1.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
1.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
1.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
1.5	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ลำดับข้อ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน			IOC	แปลผล	ข้อเสนอแนะ
	1	2	3			
2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
2.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3.1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3.2	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3.3	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
3.4	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item-Total Correlation) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha if Item Deleted) ของแบบสอบถาม

(n=30)

ข้อคำถาม		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้าน 1 ด้านร่างกาย: Cronbach's Alpha = 0.915, N of Items = 16			
1	ฉันต้องการหาความรู้ด้วยตนเอง ที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและอนามัย	0.551	0.912
2	ฉันต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพของวัยทำงานอย่างถูกต้อง	0.387	0.917
3	ฉันต้องการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	0.504	0.914
4	ฉันต้องการกินอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขลักษณะ	0.728	0.906
5	ฉันต้องการกินอาหารให้มีความหลากหลายครบทั้ง 5 หมู่	0.622	0.909
6	ฉันต้องการกินผักและผลไม้ให้เพียงพอต่อความต้องการของร่างกายในแต่ละวัน	0.659	0.909
7	ฉันต้องการดื่มน้ำให้เพียงพอในแต่ละวัน	0.710	0.907
8	ฉันต้องการกินอาหารให้ตรงเวลา	0.623	0.909
9	ฉันต้องการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ เพื่อจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.789	0.904
10	ฉันต้องการเลิกงานตรงเวลา เพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	0.476	0.913
11	ฉันต้องการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง	0.689	0.907
12	ฉันต้องการมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	0.662	0.908
13	ฉันต้องการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถภาพทางกายด้วยการเดิน หรือเดินแอโรบิก เป็นต้น	0.573	0.911
14	ฉันต้องการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัยของตนเอง เพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันโรคต่าง ๆ	0.669	0.908
15	ฉันต้องการออกกำลังกาย เพื่อเพิ่มความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน	0.747	0.907

ข้อคำถาม		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16	ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการบริหารร่างกาย	0.389	0.916
ด้าน 2 ด้านอารมณ์: Cronbach's Alpha = 0.935, N of Items = 22			
17	ฉันต้องการหาความรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับการพัฒนาจิตใจและอารมณ์	0.669	0.931
18	ฉันต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์	0.506	0.934
19	ฉันต้องการพัฒนาจิตใจและอารมณ์เป็นประจำด้วยการสวดมนต์ นั่งสมาธิ	0.612	0.932
20	ฉันต้องการฝึกตนเองให้มีจิตใจสงบมั่นคง เพื่อสามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเอง	0.515	0.934
21	ฉันต้องการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก แรงผลักดันของตนเองและรู้จักอ่อน จุดแข็งในตนเอง	0.531	0.934
22	ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านอารมณ์ โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจและอารมณ์ เช่น กิจกรรมไหว้พระ กิจกรรมจิตอาสา	0.632	0.932
23	ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการเข้าใจที่มาหรือสาเหตุอารมณ์และความรู้สึกของบุคคลอื่น	0.702	0.931
24	ฉันต้องการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นให้ได้ และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานภายในและภายนอกองค์กร	0.795	0.929
25	ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่ไม่พอใจการกระทำของฉัน	0.401	0.935
26	ฉันยินดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ แม้จะมีภาระมากที่ต้องทำ	0.581	0.933
27	ฉันต้องการเป็นผู้ที่ยอมรับข้อบกพร่องทั้งของตนเองและของคนอื่นได้	0.563	0.933
28	ฉันต้องการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม	0.484	0.934
29	ฉันยินดีที่จะทำเพื่อส่วนรวม ถึงแม้จะต้องเสียผลประโยชน์ส่วนตัว	0.573	0.933
30	ฉันต้องการได้รับการติชมอย่างสร้างสรรค์ จากเพื่อน	0.651	0.932

ข้อคำถาม		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	ร่วมงานและผู้บริหาร		
31	ฉันต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเห็นคุณค่าการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร	0.703	0.931
32	ฉันต้องการเพิ่มการจูงใจตนเอง เพื่อปฏิบัติตามเป้าหมาย ด้วยความกระตือรือร้นและประสบความสำเร็จในการทำงาน	0.674	0.931
33	ฉันต้องการให้ผู้บริหาร พิจารณาการเลื่อนขั้น ตามความเหมาะสม	0.681	0.931
34	ฉันต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมในหัวข้อที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.684	0.931
35	ฉันต้องการทำกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียด ภายหลัง การปฏิบัติงาน เช่น เล่นดนตรี เล่นกีฬา เข้าร่วมกิจกรรม สันทนาการ	0.687	0.931
36	ฉันต้องการเป็นผู้มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ	0.685	0.931
37	ฉันต้องการพัฒนาทักษะการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อสามารถรองรับงานที่มีความท้าทายมากขึ้น	0.556	0.933
38	ฉันต้องการบริหารเวลา เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	0.585	0.933
ด้าน 3 ด้านสังคม: Cronbach's Alpha = 0.965, N of Items = 26			
39	ฉันสามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับคนอื่นได้เป็นอย่างดี	0.728	0.963
40	ฉันให้ความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี	0.823	0.963
41	ฉันสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นจนกลายเป็นเครือข่าย ที่สามารถช่วยเหลือกันได้ในอนาคต	0.629	0.964
42	ฉันต้องการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.625	0.964
43	ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	0.693	0.964
44	ฉันต้องการตั้งเป้าหมายของงานร่วมกับเพื่อนในทีมให้ชัดเจน	0.681	0.964

	ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
45	ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม	0.743	0.963
46	ฉันต้องการพัฒนาทักษะการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	0.659	0.964
47	ฉันต้องการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีม	0.676	0.964
48	ฉันต้องการให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เป็นต้น	0.704	0.964
49	ฉันต้องการแสดงความเป็นกันเองในการทำงานกับบุคคลอื่น	0.803	0.963
50	ฉันต้องการแสดงออกถึงการยกย่องเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง	0.697	0.964
51	ฉันต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน	0.804	0.963
52	ฉันต้องการฝึกทักษะการสร้างเสน่ห์ โดยการใช้น้ำเสียง หรือคำพูดการแสดงออกทางกาย การใช้ภาษา ที่เหมาะสม	0.709	0.964
53	ฉันต้องการควบคุมพฤติกรรมและทัศนคติของตนเอง ทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง การปรับความคิด อารมณ์ความรู้สึกให้เป็นเชิงบวก เพื่อให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกด้วย	0.694	0.964
54	ฉันต้องการเอาใจใส่และสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดช่องว่างระหว่างฉันกับเพื่อนร่วมงาน	0.679	0.964
55	ฉันต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ในกรณีที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน	0.683	0.964
56	ฉันต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงามของสังคม	0.775	0.963
57	ฉันต้องการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามความสามารถของตน	0.639	0.964
58	ฉันต้องการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น การทำความสะอาดสถานที่สำคัญ การบริจาคโลหิต ฯลฯ	0.615	0.964
59	ฉันต้องการฝึกการแสดงความคิดเห็นออกเห็นใจให้กำลังใจ	0.600	0.964

ข้อคำถาม		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	เพื่อนร่วมงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น		
60	ฉันต้องการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกันจนทำให้สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ง่ายขึ้น	0.738	0.963
61	ฉันต้องการรับฟังและให้ความสนใจในสิ่งที่คนอื่นพูดอย่างจริงจังเสมอ	0.822	0.963
62	ฉันต้องการเข้าร่วมการประชุม ร่วมแบ่งปันความคิดและพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น	0.798	0.963
63	ฉันต้องการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารสะดวกรวดเร็ว	0.824	0.963
64	ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการสื่อสาร เช่น การใช้ภาษาและการแต่งตัวที่เหมาะสม การเลือกใช้น้ำเสียงหรือคำพูด และการแสดงออกทางท่าทางที่เหมาะสม	0.500	0.965
ด้าน 4 ด้านสติปัญญา: Cronbach's Alpha = 0.946, N of Items = 31			
65	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	0.559	0.944
66	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่ตนสังกัด	0.627	0.943
67	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตนเองสนใจ แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อเพิ่มพูนความรู้	0.635	0.943
68	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานภายในเป็นผู้จัดโครงการอบรม	0.661	0.943
69	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการอบรม	0.669	0.943
70	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานจัด ตามความต้องการและความสนใจของบุคลากร	0.680	0.943
71	ฉันต้องการได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	0.720	0.942
72	ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับจัดฝึกอบรมต่าง ๆ	0.756	0.942

	ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
73	ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการเลือกหัวข้อของการฝึกอบรม	0.560	0.944
74	ฉันต้องการกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	0.789	0.942
75	ฉันต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา โดยอ่านหนังสือและเรียนรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	0.700	0.943
76	ฉันต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	0.671	0.943
77	ฉันต้องการเข้ารับการฝึกทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.668	0.943
78	ฉันต้องการได้รับโอกาสอย่างทัดเทียมกับผู้อื่น ในการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา	0.705	0.943
79	ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง	0.712	0.943
80	ฉันต้องการศึกษาต่อ เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น	0.750	0.942
81	ฉันต้องการให้มีแหล่งทุน เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงาน	0.345	0.946
82	ฉันต้องการให้ผู้บริหารหาแหล่งทุนการศึกษาจากภายนอกให้กับพนักงาน	0.323	0.946
83	ฉันต้องการไปศึกษาดูงานนอกหน่วยงาน ที่มีลักษณะงานตรงกับที่ตนรับผิดชอบ	0.259	0.947
84	ฉันต้องการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ที่มีลักษณะงานตรงกับที่ตนรับผิดชอบ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการทำงานของตนเอง	0.323	0.946
85	ฉันต้องการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ทำงานไม่ตรงกับลักษณะงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อเข้าใจการทำงานของหน่วยงานอื่น	0.340	0.946
86	ฉันต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน	0.618	0.944
87	ฉันต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่น	0.631	0.943

ข้อคำถาม		Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
	ภายในองค์กร		
88	ฉันต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อ ร่วมกันพัฒนาการทำงานของหน่วยงาน	0.585	0.944
89	ฉันต้องการสับเปลี่ยนสายงาน เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น	0.666	0.943
90	ฉันต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับ ภาระหน้าที่	0.748	0.942
91	ฉันต้องการความเป็นอิสระ ในการทำงาน	0.244	0.947
92	ฉันต้องการงานที่มีความท้าทาย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการทำงานใหม่ ๆ	0.302	0.946
93	ฉันต้องการพัฒนาทักษะการแก้ไขปัญหา ด้วยการทำงาน ที่มีความท้าทายมาก	0.406	0.946
94	ฉันต้องการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ด้วยการคิดอย่าง อิสระ คิดอย่างสร้างสรรค์	0.599	0.944
95	ฉันต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร	0.638	0.943
รวมทั้งหมด Cronbach's Alpha = 0.982, N of Items = 95			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	Ms. Toumksam Viphongxay
เกิดเมื่อ	25 ธันวาคม 2532
ประวัติการศึกษา	พ.ศ 2540-2544 ประถมศึกษา โรงเรียนประถมสมบูรณ์บ้านหนองพง อำเภอหาดขายฟอง นครหลวงเวียงจันทน์ พ.ศ 2544-2547 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ดอนสะหว่าง อำเภอหาดขายฟอง นครหลวงเวียงจันทน์ พ.ศ 2547-2550 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมศึกษาสมบูรณ์ หาดหลวง อำเภอไชเสดถา นครหลวงเวียงจันทน์ พ.ศ 2550-2555 ปริญญาตรี คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว บ้านดงโคก อำเภอไซหานี นครหลวงเวียงจันทน์
ประวัติการทำงาน	พ.ศ 2556-2565 นักวิชาการ แผนกคั่นคว่าและสังลม สำนักงานปลัดกระทรวงกสิกรรมและป่าไม้