

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สังกัดฝ่ายการธนาคารและธุรกิจต่างประเทศ ได้จัดแบ่งเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. ข้อมูลทั่วไปของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1980, pp. 4-5) ให้คำจำกัดความว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์กับขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้พนักงานได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน และยังหมายถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning Experience) ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจงและได้รับการออกแบบที่จะนำไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภยกุล (2537, หน้า 37) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนยังทำงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจน หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไป

ตามกาลเวลา ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนานุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมด้วย

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538, หน้า 1) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวลได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัดการศึกษาให้ทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติ และรวมไปถึงการฝึกอบรม การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย

คณัย เทียนพุด (2541, หน้า 150-151) ให้ความหมายว่า เป็นการบูรณาการของการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพ สำหรับปรับปรุงบุคคลกลุ่มหรือทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ขยายกว้างไปจากเดิม โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีขีดจำกัด แต่เป็นการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาทั้งหมด ทั้งในระดับองค์กร ระดับสายงานอาชีพ และการพัฒนาในระดับบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงคนให้มีความสามารถมากขึ้น เป็นการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมไปถึงการศึกษา การฝึกอบรม การสอนงาน การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและกระบวนการพัฒนาตนเอง (Individual Development)

ความจำเป็นในการพัฒนานุคลากร

องค์กรจำเป็นต้องพัฒนานุคลากร เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมขององค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมทางการบริหาร เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาการสมัยใหม่ การพัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน การขยายขององค์กรทำให้การจัดองค์การสลับซับซ้อนมากขึ้น เป็นต้น จากความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการพัฒนานุคลากรอาจสรุปได้อย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงขององค์กรนั้น ย่อมเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนานุคลากรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ในกรณีที่ต้องการเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า ก็ต้องพัฒนานุคลากรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของ

องค์กรและในทางตรงกันข้ามในกรณีที่ต้องการเสื่อมลง อันมีสาเหตุมาจากบุคลากรขององค์กรแล้ว องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพดีขึ้น

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี การนำเครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องจักรกลมาใช้ในการทำงาน เป็นเหตุให้องค์กรจำเป็นต้องฝึกเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเหล่านั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วนและสามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้และเครื่องจักรกลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ในส่วนความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะของความต้องการที่คล้ายคลึงกันอยู่หลายประการ เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้อยู่ในวิสัยที่องค์กรจะตอบสนองได้ และการพัฒนาบุคลากรก็เป็นเครื่องมือสำคัญบางประการหนึ่งที่จะช่วยสนองความต้องการดังกล่าวของบุคคลได้

4. องค์กรมีการเตรียมกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงาน ในระดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากรจะเป็นมาตรการ สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีกำลังคนที่เตรียมพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งในระดับสูงและรับภาระ งานที่สำคัญ ๆ ในอนาคต

เมื่อองค์กรจะทำการพัฒนาบุคลากรของตน ผู้บริหารองค์กรจะต้องพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์กรพัฒนาบุคลากรดังกล่าวนี้ให้ชัดเจน ซึ่งในเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

Miner and Miner (1973) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรที่เน้นจุดประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก มีเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. เพื่อสอนงานให้กับบุคลากรใหม่ ที่ยังไม่คุ้นเคยกับงานที่จะมอบหมายให้ทำมาก่อน ให้มีความรู้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการสอนงานให้บุคลากรเก่าที่ยังขาดความชำนาญงาน หรือยังไม่มีความสามารถพอที่จะก้าวไปตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อเตรียมการที่จะแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยทำการคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดี มีอายุการทำงานนานพอสมควร ตลอดจนมีคุณสมบัติอื่น ๆ เหมาะสมเข้ารับการศึกษาอบรม ไว้หรือให้มีความรู้ในงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม

3. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคลากรโดยทั่ว ๆ ไปให้สูงขึ้น ในการนี้ไม่เพียงแต่จะให้ความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่เท่านั้น ยังขยายขอบเขตความรู้ เกี่ยวกับ

การเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Organization Change) การพัฒนาการบริการงาน (Management Development) ตลอดจนสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่จำเป็นอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่สอดคล้องกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1980, pp. 4-5) อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิด ผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

1. การฝึกอบรม (Training) เพื่อต้องการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในงาน อีกทั้งเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ หรือในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม จะต้องสามารถนำความรู้ ความสามารถไปดัดแปลงใช้ได้ตามความเหมาะสม หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่องค์กรต้องการ

2. การศึกษา (Education) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานเฉพาะกิจหรือกลุ่มงานบางอย่างตามความต้องการขององค์การในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาที่องค์กรใช้สมอ์ก็เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ การศึกษามักใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

3. การพัฒนา (Development) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การที่ต้องเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การนั่นเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2534, หน้า 659) ได้กล่าวเกี่ยวกับการดูงานนอกสถานที่ว่าหมายถึง การจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจจะเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ได้ไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ความอ่อนแอทั้งด้านความรู้ ความสามารถและด้านลักษณะชีวิตของคนใน

ประเทศ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ล้าหลัง และนับวันจะยิ่งไม่สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ ฉะนั้นสิ่งสำคัญที่ประเทศไทยต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในเวลานี้ คือ การหาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคอย่างครบวงจร ทั้งการปฏิรูปคน ปฏิรูประบบและปฏิรูปบริบทที่มีส่วนเกี่ยวข้องไปพร้อม ๆ กัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการเมือง ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านกฎหมาย เป็นต้น

คณีย เทียนพุด (2543, หน้า 169) บันทึกการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) สู่สหัสวรรษหน้า ดังนี้

1. ยุค e-business งาน HRD กับการปฏิวัติใหม่ ในยุค e-business หรือการเริ่มศักราชใหม่ของศตวรรษที่ 21 จะมีการปฏิวัติใน 2 เรื่องคือ I และ G การปฏิวัติด้านอินเทอร์เน็ต (Internet Revolution) และการปฏิวัติพันธุกรรม (Genetic Revolution) นั้นหมายถึง ทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ในอนาคตจะมีความรู้ ทักษะและทัศนคติ หรือหล่อหลอมขึ้นเป็นความสามารถที่แตกต่างไปจากโมเดลธุรกิจแบบเดิม ไปสู่ธุรกิจเว็บ (Web Business) เช่น การเรียนรู้ผ่านทาง e-learning หรือ Web Based Training

2. คนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ ไม่ว่าเทคโนโลยีจะพัฒนาให้ทำงานได้ล้ำเลิศปานใด แต่คนหรือทรัพยากรบุคคลไม่มีความฉลาด หรือสติปัญญาที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับองค์กรธุรกิจ เทคโนโลยีก็ไม่สามารถสร้างคุณค่าได้ คงเป็นเพียงวัตถุหรือสิ่งประดิษฐ์ในของเล่นใหม่ ๆ แห่งมนุษยชาติ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผน HRD จะก่อให้เกิดความสำเร็จขึ้นมาได้ โดยมีเงื่อนไขดังนี้ 1) คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรดำเนินกิจการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 2) คนที่อยู่ในองค์กร ต้องการความก้าวหน้า เช่น เพิ่มความรู้ความสามารถ สร้างและพัฒนาทีมการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถปรับองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้น ๆ ก้าวหน้าเติบโตไปด้วย 3) ฝ่าย HRD ต้องสร้างให้คนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เพิ่มความผูกพันกับองค์กร เกื้อกูลกับชุมชนและสังคม

3. การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ความสำเร็จของการก้าวไปสู่จุดหมายในอนาคต เกิดมาจากมันสมองของคนที่เกิดไอเดีย คำตอบในจุดหมายอนาคตได้อย่างถูกต้อง ซึ่งภาษานักกลยุทธ์เรียกว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) แต่ถ้าอยู่ในความคิด CEO/ MD สิ่งนั้นคือวิสัยทัศน์ (Vision)

การที่จะเดินไปสู่จุดหมายในอนาคตได้นั้น จำเป็นต้องมีแนวทางแผนงานและ
วิธีดำเนินการ ที่จัดวางหรือออกแบบได้อย่างทันเวลา ถูกต้องและอยากนำไปใช้ปฏิบัติในองค์กร
“การจัดแผน HRD” คือเครื่องมือดังกล่าว ถ้าจะทำให้องค์กรชนะในโลกธุรกิจยุค e-business
คนจะต้องเข้าสู่ยุคของทุนทางปัญญาด้วยโปรแกรมการจัดการความรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในสถานะ
ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

Meggison and Pedler (1992, p. 3) หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองใน
การเลือกว่าจะศึกษาเรื่องใด เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ
ความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

อนุกุล เขียงพุกษาวัลย์ (2535, หน้า 148) ได้อธิบายการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาทั้ง
มวล เพราะทุกชีวิตมีเป้าหมายหลัก คือความสุข อันหมายถึงการกินดีอยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่
การงาน การได้รับการยอมรับ และยกย่องจากสังคม เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายแห่งชีวิตตน โดยต้อง
เริ่มต้นจากการสร้างฐานะตนเองและครอบครัวที่รู้จักพอ คือไม่มีหนี้สิน มีความเป็นอยู่ตามอัตภาพ
มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะทุ่มเทชีวิตเพื่องาน ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
และได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ซึ่งเป็นวัฏจักรชีวิตที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และ
กระบวนการอย่างต่อเนื่อง

อรุณี ร่มนวม (2539, หน้า 19) การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการช่วยให้เกิด
การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อให้ทำงานมีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถเอาชนะอุปสรรค
และปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีความสุข

พิสิทธิ์ สารวิจิตร(2540, หน้า 83) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูก
สร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้
เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและ
สังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สุชา ไอยราพงศ์ (2542, หน้า 2) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางใน
การแสวงหาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้
เป็นบุคคลที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542, หน้า 34) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้ปรากฏชัดขึ้นและดีขึ้น จนทำให้มีสภาพจิตใจเหนือคนอื่น โดยเฉพาะในด้านความเข้าใจตนเอง การมีสติ การมีวินัยและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 145) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีอุดมการณ์ของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของตน ก่อประโยชน์ให้เกิดสุขแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

บุญชลิ คำชาย (2545, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอันจะนำไปสู่การจัดความรู้สึกรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง
2. เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ
3. เพื่อวางแผนทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

อุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 164-165) กล่าวว่า อุดมการณ์ของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกระหนักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าวว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจมีจำนวนมากและทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพ ขาดการตระหนักถึงการพัฒนาและพึ่งตนเอง รอคอยการพัฒนาจากบุคคลและระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากร จะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงานและสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 127-128) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองจำแนกได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหัฐวรรษใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นับว่ามีคุณค่าและคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องมาจากมนุษย์ได้รู้หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวมาแล้ว
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกรักจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวกและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่ง การเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีน้ำใจสูงในตัวของมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

หลักในการพัฒนาตนเอง

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2545, หน้า 54-55) การพัฒนาตนเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะสามารถกระทำได้เพื่อจัดสภาพของอินทรีย์ให้อยู่ในภาวะที่สมดุลเมื่อเกิดแรงกดดันทั้งจากภายในและภายนอกของอินทรีย์ ดังนั้นบุคคลจะต้องทำความเข้าใจหลักของการพัฒนาตน ซึ่งมีสาระ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตัวบุคคลนั่นเอง โดยปราศจากความรู้สึกว่าถูกบังคับ ซึ่งความเต็มใจนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีความใส่ใจมีการติดตาม สังเกตตนเอง ในแง่พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ ความรู้สึก เหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายให้ได้

2. ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการลงมือพัฒนาตนด้วยตนเอง หมายถึง ผู้จะพัฒนาตนตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเอง ว่าไม่มีใครมาลงมือแทนตนเองได้ ถึงแม้ในการเปลี่ยนแปลงตนเองอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน พ่อแม่หรือครูอาจารย์ร่วมด้วย แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีบทบาทหลัก คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้นคือการพัฒนาตนเป็นความรับผิดชอบของบุคคลผู้จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง

3. มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองได้ แม้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกและความคิด ความรู้สึก ซึ่งเป็นสภาวะภายในตัวบุคคลจะส่งผลร่วมกันต่อพฤติกรรมมนุษย์ แต่ผู้ที่จะควบคุมและจัดการให้ตัวเรามาพัฒนาตนหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก็คือตัวเราเอง

4. การพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีขอบเขตของจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตและเพื่อการสร้างเสริมศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

5. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อความสุขและความงอกงามของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความงอกงามของสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง จึงจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะ

กำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้ คือ การต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้วก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

เรียบ ศรีทอง (2542, หน้า 155-164) กล่าวว่า การบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ มีการประเมินตนเองในด้านสภาพทางกาย สภาพอารมณ์และจิตใจ พัฒนาการทางสังคม (ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก และความสัมพันธ์กับผู้อื่น) สถิติปัญญา ความสามารถ การประกอบอาชีพการงาน (ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ ความสามารถพิเศษ)

2. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลของการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สถิติปัญญาและความสามารถของตน เพื่อจำแนกลักษณะที่ดี ลักษณะที่เป็นปัญหา อุปสรรค โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทาง การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3. การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองและผู้อื่น

4. การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เป็นการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสม ข้อมูลจะได้มาจากการสังเกต บันทึก และวิเคราะห์พฤติกรรม

5. การเลือกเทคนิควิธีและวางแผนปรับปรุงตนเอง ควรเลือกใช้วิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

6. การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

7. การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่า การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด กรณีที่มีข้อบกพร่อง ให้ทบทวนว่ามีปัจจัยอะไรที่นอกเหนือจากแผนที่วางไว้ ย้อนกลับไปประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลพบว่าสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

วิธีการพัฒนาตนเอง

ศรัณย์ คำริสุข (2532, หน้า 23) เสนอแนวทางการพัฒนาตนเอง ไว้หลายประการดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงอาชีพของตนเองแบ่งเป็น
 - 1.1 การศึกษาอย่างเป็นทางการ หรืออย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเข้าศึกษาในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย และการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ
 - 1.2 การสนใจเข้ารับฟังการประชุมทางวิชาชีพหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป อย่างสม่ำเสมอ
 - 1.3 อ่านหนังสือ วารสารในอาชีพของตน หรือหนังสือพิมพ์อื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพของตน
 - 1.4 ศึกษาหาความรู้ ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
 2. การหาความรู้ทั่วไปเพื่อความรอบรู้ในเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาวะแวดล้อม โดยติดตามอ่านวารสารต่าง ๆ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ
 3. การปรับปรุงตนเองด้วยการวิเคราะห์ตนเองหรือสำรวจตนเอง 3 ประการ คือ
 - 3.1 การสำรวจตนเอง
 - 3.2 เรียนรู้โดยการฟังการป้อนกลับจากผู้อื่น
 - 3.3 การเรียนรู้โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกับตัวเรา
- ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536, หน้า 175-176 อ้างถึงใน พยอ ม วงศ์สารศรี, 2538) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี ซึ่งวิธีการใดจะเหมาะสม ขึ้นอยู่กับบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาบุคคลที่สำคัญมีดังนี้
1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม
 2. การไปศึกษาดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กรส่งคนไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์กร

3. การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เจตคติของบุคคลในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจง หรือปฐมนิเทศรวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4. การพัฒนาตนเอง คือ การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ

สุชา ไอยราพงศ์ (2542, หน้า 29-33) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาทางด้านร่างกาย ได้แก่ ด้านรูปร่าง กิริยาท่าทาง ด้านการแต่งกาย ด้านความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย
2. การพัฒนาทางด้านอารมณ์และความรู้สึก ได้แก่ วุฒิภาวะของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์
3. การพัฒนาด้านสังคม
4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา ได้แก่ ลักษณะของบุคคลที่มีสติปัญญาดี และแนวทางในการพัฒนาสติปัญญา

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544, หน้า 28-48) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่นำไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต
2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีชีวิตได้อย่างปกติสุข และทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่ทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ เพื่อให้สามารถทำงานและเกิดผลดียิ่งขึ้น

แนวคิดในการพัฒนาตนเอง

Kemp and Williams (n.d. อ้างถึงใน วรรณิการ์, 2539, หน้า 35-36) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือการพัฒนาตนเองด้วย

การทำให้ตนเอง เป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง โดยพวกเขากำหนดว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge) บุคคลผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมขององค์การ

2. ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการทำในสิ่งที่รู้ได้ ทักษะที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ได้แก่

1. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (Skill with People) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำ การจูงใจคน

2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with Things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน

3. ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating Skill) เช่น การนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงาน

ระดับที่ 3 คุณสมบัติส่วนตัว เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ

1. คุณสมบัติส่วนตัว เป็นผู้มีพลัง ความตั้งใจจริง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์

2. เจตคติ ค่านิยมและความเชื่อ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มองโลกในแง่ดี

รติยา บรรณสินธุ์ (2541, หน้า 11-14) เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ มีสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเอง ดังนี้

1. ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับบทบาทและหน้าที่ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมีบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตนและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์การ

2. การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคล ได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์การ อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคล และอิทธิพลจากภายนอกที่มากกระทบ

3. การสร้างทัศนคติทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมา

จะดีหรือไม่ ย่อมเกิดจากเจตคติ (ความรู้สึกรู้สึกดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง

ภัทรธิดา ผลงาม (2542, หน้า 103) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาตนเองมีผลต่อองค์กร ดังนี้

1. ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรก็จะมีเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น ทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ
2. ช่วยให้องค์กรจัดบุคคลเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสมกับประเภท และชนิดของงานซึ่งสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพของแต่ละบุคคล
3. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กร
4. สังคมภายในองค์กรจะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้บรรยากาศภายในองค์กรมีความสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ

อลงกรณ์ กลิ่นหอม (2543, หน้า 25 อ้างถึงใน อร่าม ศิริพันธ์, ม.ป.ป.) ได้ขยายแนวคิดการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมว่า องค์กรจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาตนเองของบุคลากร คือ

1. สนองความต้องการกำลังคนขององค์กร เนื่องจากการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลนั้น มีความรู้ ความชำนาญ ในการทำงานเป็นพิเศษ ตรงกับความต้องการขององค์กร
2. ลดความสิ้นเปลืองขององค์กรทั้งด้านเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะบุคลากรที่พัฒนาแล้ว จะทำงานด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อยและถูกต้อง
3. บุคลากรเห็น โอกาสในการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งที่ต้องการ จะรู้สึกมั่นคงและมีความตั้งใจทำงาน โดยไม่คิดลาออกจากงาน ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน เช่น อายุ ความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ เจตคติ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปเป็นปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้ (ภัทรธิดา ผลงาม, 2542, หน้า 74-75)

1. ปัจจัยทางสรีระ เช่น ความสามารถทางร่างกาย และความสามารถทางสมอง
2. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น การเรียนรู้ การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพ การสนใจ ค่านิยม และความพึงพอใจ
3. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น ครอบครัว วัฒนธรรม และชนชั้นทางสังคม

ข้อมูลทั่วไปของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

พ.ศ. 2509 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์ให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสหกรณ์การเกษตร สำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกร เพื่อเพิ่มรายได้หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรหรือครอบครัวของเกษตรกร

นายจำเนียร สาระนาค ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) คนแรกได้วางรากฐานการดำเนินงานพร้อมทั้งอุดมการณ์การทำงานให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ทุกคนละเว้นการอันควรต่าง ๆ โดยได้อบรมสั่งสอนให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เบียดเบียนลูกค้า เพราะงานสินเชื่อเพื่อการเกษตร เป็นงานที่กว้างขวางและซับซ้อน ต้องศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ความชำนาญยิ่งขึ้น ขอให้ท่านละเว้นการอันควรละเว้น ไม่เบียดเบียนเกษตรกรลูกค้า จงทำงานหนัก เร่งรัด ทุ่มเท อดทน และแม่นยำ ก่อรูปด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน

ทศวรรษที่ 1 (พ.ศ. 2509-2519) มุ่งลดบทบาทเงินกู้ในระบบ ในทศวรรษแรกธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ให้ความสำคัญกับการให้สินเชื่อเพื่อการผลิตรายละ ต้น และระยะปานกลาง แก่เกษตรกรให้ทั่วถึงอย่างรวดเร็ว เพื่อลดบทบาทของเงินกู้ในระบบ โดยสร้างนวัตกรรมทางการเงินใหม่ที่ให้สินเชื่อแก่เกษตรกรรายคน โดยใช้บุคคลในกลุ่มคำประกันรับรองรับผิดชอบร่วมกัน สร้างรากฐานความพร้อมของเกษตรกรเพื่อสร้างรายได้ และฐานะทางการเงินที่มั่นคงให้แก่เกษตรกร

ทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2520-2529) พัฒนาการให้สินเชื่อและบริการครบวงจร ช่วงทศวรรษที่ 2 ธ.ก.ส. ได้พัฒนาแนวทางปฏิบัติงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้นโดยการให้บริการสินเชื่อแก่เกษตรกรรายคน ในรูปแบบของสัญญาเครดิตเงินสด เพื่อให้เกษตรกรเบิกรับเงินกู้โดยสะดวก และเริ่มดำเนินงานบนพื้นฐานความร่วมมือกับส่วนราชการและเอกชน ในการช่วยหาปัจจัยพื้นฐานต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาการเกษตรอย่างครบวงจร ในรูปของวัสดุอุปกรณ์การเกษตร และเชื่อมโยงการตลาด โดยการจัดตลาดกลางพืชผลการเกษตรตลอดจนการรับจำนำข้าวเปลือก

ทศวรรษที่ 3 (พ.ศ. 2530-2539) ช่วยเหลือเกษตรกรชั้นเล็กและยากจน-จัดตั้งสถาบันเกษตรกรช่วงทศวรรษที่ 3 ได้พยายามขยายการให้บริการเกษตรกรให้ทั่วถึงและครอบคลุมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเกษตรกรชั้นเล็กและยากจน ซึ่งปกติจะไม่สามารถขอใช้บริการสินเชื่อจากสถาบันการเงินได้ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จึงกำหนดหลักเกณฑ์เป็น

การเฉพาะเพื่อให้บริการสินเชื่อแก่เกษตรกรดังกล่าว อาทิ การแปรรูปผลผลิตช่วยสร้างงานและรายได้ให้แก่เกษตรกร ขณะเดียวกันยังสนับสนุนให้เกษตรกรลูกค้านำรวมตัวกันจัดตั้งสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) (สกต.) เพื่อเป็นองค์กรของเกษตรกรลูกค้าในการสร้างอำนาจต่อรองทางการตลาด และได้ริเริ่มโครงการวัฒนธรรมบริการ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีทักษะความรู้ และตระหนักถึงความสำคัญในการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า

ทศวรรษที่ 4 (พ.ศ. 2540-2549) น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาชนบท ช่วงทศวรรษที่ 4 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้ปรับบทบาทและกลยุทธ์การดำเนินงานครั้งสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยขอแก้ไขพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ให้ครอบคลุมการให้สินเชื่อเพื่อประกอบอาชีพอื่นเพื่อเสริมรายได้ รวมทั้งการพัฒนาความรู้และคุณภาพชีวิต ตลอดจนได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับเกษตรกรลูกค้า เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงและมั่นคง สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังปลูกฝังให้พนักงานดูแล และให้บริการลูกค้าอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง นอกจากนี้ ในปี 2542 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ได้จัดตั้งกองทุนขึ้นโดยใช้ชื่อว่า กองทุนธนาคารอิสลาม (Islamic Banking Fund) เพื่อทำหน้าที่ให้บริการทางการเงินตามหลักศาสนาอิสลาม และสามารถดำเนินการได้ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ทศวรรษที่ 5 (พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อยและให้บริการสินเชื่อที่หลากหลาย เข้าสู่ทศวรรษที่ 5 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ยังคงมุ่งมั่นกับการกิจพัฒนาชนบทภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเกษตรกรรายย่อย อีกทั้งขยายการให้บริการสินเชื่อไปสู่บุคคล กลุ่มบุคคล ผู้ประกอบการ กองทุนหมู่บ้านหรือชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และสหกรณ์ทุกประเภท ให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนในระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนสินเชื่อเพื่อสร้างรายได้เพิ่ม เพื่อให้เกษตรกรลูกค้ามีฐานะและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้พนักงานทำงานเป็นทีม มีความซื่อสัตย์ มีสำนึกรับผิดชอบ และใช้ชีวิตพอเพียงบนมาตรฐานเดียวกัน ทุกช่วงเวลาที่ผ่านมา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) มุ่งมั่นต่อพันธกิจที่มีต่อเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนเกษตรกร และเศรษฐกิจภาคเกษตรในชนบทให้เติบโตได้อย่างมั่นคงยั่งยืน

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1. การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คือ การทำความเข้าใจแนวคิด ประเด็นปัญหา ฯลฯ ด้วยวิธีคิดในแนวดิ่ง อาทิ การแจกแจงรายละเอียดเป็นองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ จัดหมวดหมู่ ระบุความสัมพันธ์ ลำดับก่อนหลัง เหตุและผล ข้อดีข้อเสียขององค์ประกอบย่อยเหล่านั้น ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ในเชิงลึกอย่างเป็นระบบ
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ การแสดงความพร้อมรับผิดชอบในงาน อีกทั้งมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และ/หรือเกินมาตรฐานที่เป็นอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจได้แก่ระดับผลงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลงานที่องค์กร/หน่วยงานกำหนดขึ้น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงยังหมายถึงการตั้งเป้าหมายและบรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายอันท้าทายมากหรือยากยิ่งชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดกระทำสำเร็จมาก่อน
3. การสื่อสาร (Communication) คือ การสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนการสร้าง ความประทับใจ จูงใจเพื่อให้ได้รับการยอมรับสนับสนุนในความคิดเห็นของตน เพื่อประโยชน์และความสำเร็จในงาน
4. จิตมุ่งบริการ (Service Mind) คือ การให้บริการ เพื่อสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า โดยลูกค้านี้ หมายรวมถึงทั้งผู้รับบริการภายในหน่วยงาน/องค์กร และบุคคลภายนอก ตลอดจนประชาชนทั่วไป
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยราบรื่น อีกทั้งความสามารถและพฤติกรรมในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพ ตลอดจนความสามัคคี สอดคล้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่คณะ หน่วยงาน หรือองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤมล วงศ์ชัชวาลย์ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานศูนย์บริการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จำนวน 75 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์บริการเอกสารสัญญา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในงาน การศึกษาด้วยตนเอง และการพัฒนาสุขภาพอนามัย สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน คือ อายุงาน ตำแหน่งงาน

วรพร สอนเสริม (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 290 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับการรับรู้

ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ระดับบรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาการทำงานต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 35.1

อำนาจ ทรวงประเสริฐ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 390 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพตำแหน่งงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยการดำเนินงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบกรุงไทยอินทราเน็ตมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001