

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกฝนตนเองมีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่ต้องการเป็นนักบริหาร หรือ สำหรับบุคคลผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหลักในการฝึกฝนตนเองที่ดี จะต้องมีการสำรวจตนเองหรือวิเคราะห์ตัวเองก่อนว่า เรามีข้อดีข้อเสียอะไร และสิ่งใดบ้างที่เราต้องการแก้ไข ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น หลักในการฝึกฝนตนเองมีหลายด้าน เช่น การสร้างเป้าหมายในชีวิต, ความเป็นผู้ขยันขันแข็ง, ความเป็นผู้ที่เข้มแข็ง, ความเชื่อมั่นในตนเอง, ความเป็นผู้ตรงต่อเวลา, ความมีสุขภาพดี ฯลฯ

การสร้างเป้าหมายในชีวิต มีความสำคัญ สำหรับบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักตนเองก่อนว่า ตนต้องการสิ่งใด รักสิ่งใดมากที่สุด อยากที่จะเป็นอะไร อยากที่ต้องการประกอบอาชีพอะไร แล้วจึงเลือกทำสิ่งนั้น การสร้างเป้าหมายในชีวิต ไม่ควรทำแบบเพื่อฝัน การสร้างเป้าหมายในชีวิตที่ดี นักจิตวิทยาได้สอนไว้ว่า ให้เขียนเป้าหมายในชีวิตหรือหารูปภาพในสิ่งที่เราต้องการ อยากได้ อยากเป็น มาติดไว้เพื่อเตือนใจตัวเอง ก็จะทำให้เราไม่ลืมเป้าหมายนั้น อีกทั้งไม่ทำให้เราเดินทางออกนอกเส้นทางของเป้าหมายที่เราวางไว้ การจินตนาการถึงเป้าหมายที่ตัวเองต้องการก็มีความสำคัญ การจินตนาการจะทำให้เราไปถึงเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น เราควรแบ่งเวลาในทุก ๆ วัน โดยจินตนาการถึงเป้าหมายบ่อย ๆ

ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นเรื่องของความคิด นักจิตวิทยาหลายท่านให้คำแนะนำไว้ว่า ให้คิดในแง่ดี เช่น ฉันทำได้ ฉันแข็งแรง ฉันเข้มแข็ง ฉันสุดยอด ฉันเป็นคนมีพลัง ฉันเชื่อมั่น ฯลฯ ความคิดจะทำให้เราเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง แต่ถ้าหากว่าเราคิดลบ ความคิดนั้นจะทำลายความเชื่อมั่นในตนเองได้ เช่นกัน เช่น คิดว่า ฉันทำไม่ได้ ฉันล้มเหลว เรื่องนี้มันเป็นไปได้หรือหอก ฯลฯ ฉะนั้น หากต้องการเป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง เราจึงต้องมีการพัฒนาความคิดก่อนเป็นลำดับแรก ด้วยการเปลี่ยนเอาความคิดที่ทำลายความเชื่อมั่นออกไปแล้วใส่ความคิดในแง่ดีเข้าไปแทน ความมีสุขภาพดี คนที่ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มักเป็นคนที่มีความสุขที่ดี จะมีประโยชน์อันใด หากว่าเราประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ร่ำรวย มีอำนาจ แต่สุขภาพเราแย่ ป่วยเป็นโรค ไม่สามารถเดินได้ ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้ เรามักเห็นภาพลักษณ์ของผู้นำประเทศที่มีสุขภาพกระฉือหรือร้อน มีสุขภาพร่างกายที่ดี เราแทบจะไม่เห็นผู้นำประเทศคนใดที่ป่วยหนักแล้วเข้ามา

บริหารประเทศ ซึ่งการจะทำให้สุขภาพดีนั้น เราควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม เช่น การกินอาหารให้เพียงพอ มีประโยชน์ การออกกำลังกายที่เหมาะสม การพักผ่อนอย่างพอเพียงต่อร่างกาย

หลักในการฝึกฝนตนเองในข้อความข้างต้นมีความสำคัญ บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ เพิ่มเติม จากหนังสือ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ อีกทั้งจะต้องมีการฝึกปฏิบัติ และมีการตรวจสอบ ควบคุมกันอย่างจริงจัง คนที่ไม่ประสบความสำเร็จมักโทษสิ่งต่าง ๆ รอบตัว แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จ มักเริ่มต้นที่การพัฒนาตนเองก่อน จึงทำให้เขาเป็นบุคคลหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการพัฒนาที่มุ่งสร้างคนให้มี ความรู้ สติปัญญาเป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ อันจะเป็นการเพิ่มคุณภาพของ ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ฉะนั้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในการกำหนดแนวทางการ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้ง

สภาพความพร้อมหรือความคาดหวังของพนักงานในหน่วยงาน/ องค์กรที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ พนักงานในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จ และบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้ นั้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีนั้น ได้รับการกล่าวถึงว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตามคนหรือที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญอีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากร ภายในองค์กรเกิด ความพึงพอใจในการทำงานมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพผลสูงสุดแก่องค์กรได้ต่อไป

กรณีศึกษาของ บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด เป็นองค์กรขนาดใหญ่และเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกในการผลิตบิสบาร์ทองแดง ซึ่งปัจจุบันบริษัทมียอดอัตรากำลังการผลิตเพิ่มจากปี 2012 มากกว่าเดิม 5,000 ตัน ซึ่งช่วงระหว่างปลายปีที่ผ่านมา บริษัทได้พบกับปัญหาเกี่ยวกับการผลิตสินค้าไม่มีคุณภาพตามความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทั้งนี้หัวหน้างานและพนักงานจึงมีความสนใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง และให้องค์กรช่วย ส่งเสริมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในการทำงาน หรือฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีคุณภาพ สอดคล้องและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเห็นว่าวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ ของบริษัท จะสอดคล้องกับแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8-9 และ 10 ในปัจจุบัน ที่เน้น คน เป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา ในลักษณะแบบองค์รวม และการมีส่วนร่วมของคน ตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติ

พนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของ องค์การ มีโอกาสรับรู้และผลกระทบโดยตรงจากปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น มีกระบวนการผลิตที่ซับซ้อน มากขึ้น การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การมีเป้าหมายที่สูงขึ้น และ เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กร ดังนั้นพนักงานในสำนักงาน จึงมีเจตจำนงที่จะต้องพัฒนาศักยภาพ (Competency) ในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในฐานะผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัทโอเรียนเต็ลคอปเปอร์ ประเทศไทย จำกัด ในหัวข้อประเมินแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้
1) ด้านการศึกษาเพิ่มเติม 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
4) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปเพิ่มทักษะการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ และการพัฒนา ตนเองของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา อายุงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาเป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานใน สำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยมีหัวข้อการศึกษา ดังนี้
 - 1.1 ด้านการศึกษาเพิ่มเติม
 - 1.2 ด้านการฝึกอบรม
 - 1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1.4 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ขอบเขตพื้นที่ประชากร ที่ใช้ในกรณีศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 61 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555) ศึกษาตามแผนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และธุรการ ปีงบประมาณ 2555 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานในแต่ละแผนกของ บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด

แผนก/ ฝ่าย	จำนวน/ คน
HR & Admin	17
Accounting	4
KM	1
Warehouse	5
Purchasing	3
QA	9
R&D	4
MIS	9
Safety& Security	9
รวม	61

3. ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา ทำการศึกษาตามแผนพัฒนาบุคลากรของ บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด ของปีงบประมาณ 2555 โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม 2555-เมษายน 2556

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี

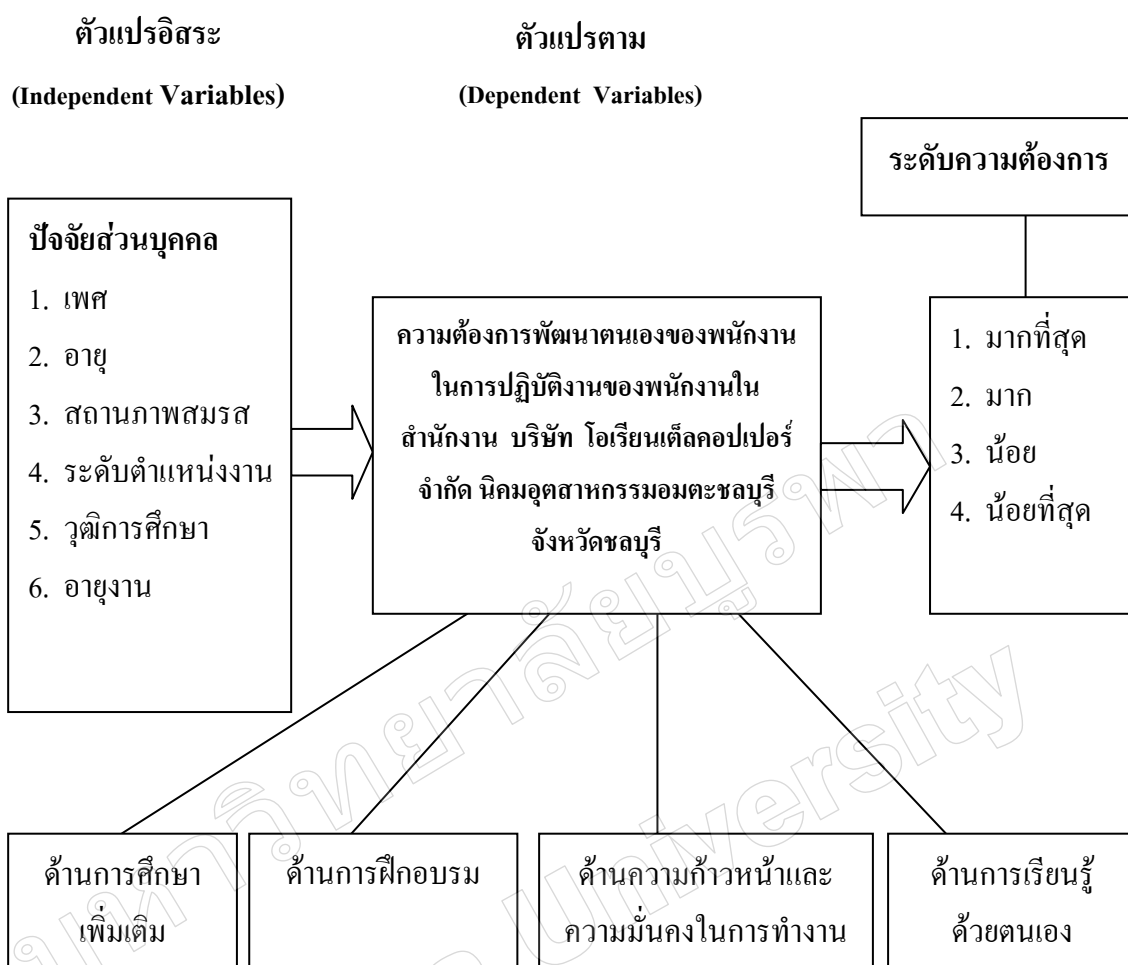
2. สามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการกำหนด นโยบายและ กำหนดแผนพัฒนาพนักงานพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด วางแผนงาน/ นโยบายการด้านการพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในบริษัท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองมีดังนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง บอยเดลล์ ทอม (2533) ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน สิรินาคย์ กฤษณาธาร, 2552) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับรวมทั้ง สวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขายกย่องนับถือ และทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ของกาเย่ (Gagne, 1970) ทฤษฎีของกาเย่นีจะให้ความสำคัญในการจัดลำดับขั้นการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สิ่งเร้าสิ่งแวดลอมภายนอกกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนว่ามีการตอบสนองอย่างไร เพื่อที่จะจัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ถูกต้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองได้นำมาประยุกต์ในการกำหนดตัวแปร และนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา เรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 2 แหล่งอ้างอิงตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งที่มา
วิธีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาเพิ่มเติม	1. แนวคิด ได้นำเอาแนวคิด ด้านการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 2) 2. แนวคิดพัฒนานุเคราะห์ อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 2) 3. ผลงานวิจัย เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
วิธีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาเพิ่มเติม	1. แนวคิด ได้นำเอาแนวคิด ด้านการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 2) 2. แนวคิดพัฒนาบุคลากร อ่างใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 2) 3. ผลงานวิจัย เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ
วิธีการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม	1. แนวคิด ได้นำเอาแนวคิด การฝึกอบรม ได้เอามาจาก วิจิตร อาวะกุล (2540) ได้สรุปแนวคิดการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมเป็นการจัดการศึกษาต่อเนื่องการศึกษาตลอดชีวิต มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้ความรู้หมดไป หรือเสื่อมไปจากบุคคลการเรียนรู้ที่ดีมิใช่เกิดจากโอกาส แต่การเรียนรู้เกิดจากการวางแผน และให้โอกาส ต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการบนหลักฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการฝึกอบรมปฏิบัติให้ทำได้จริง ๆ จึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นการสร้างคนเก่ง คนดีมีฝีมือให้เพิ่มขึ้นแก่หน่วยงาน ยิ่งฝึกอบรมมากเพียงใดก็จะได้คนเก่งเพิ่มมากขึ้นเป็นเงาตามตัว 2. ผลงานวิจัย เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ
วิธีการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพื่อความมั่นคงของรายได้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง บอยเดล (Boydell, 1985) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาได้กำหนด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
วิธีการพัฒนาตนเองด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	ขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคคล จะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีและร่างกายแข็งแรง 2. ด้านทักษะ จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และ การสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ 3. ด้านการกระทำให้สำเร็จ การกระทำหรือการปฏิบัติ สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเอง 4. ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดี และ ข้อเสียของตนเอง ด้วยความพึงพอใจในความสามารถ และยอมรับในข้อบกพร่องของตนเองและพยายามแก้ไข ให้ดีที่สุด ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31-33 อ้างถึงใน สิรินาคย์ กฤษฎาธาร, 2552) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากร ในการทำงานไว้หลายประการ ได้แก่ ทำงานที่เขาสนใจ อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ ทำงานที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปและกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่ เข้าใจในการควบคุมปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคน ที่เขาขอยกย่องนับถือ
วิธีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	แนวคิด ได้นำเอาแนวคิด การเรียนรู้ด้วยตนเอง มาจาก Guglielmino (1979 อ้างถึงใน นรินทร์ บุญชู 2532, หน้า 23-24) แนวคิดพัฒนาบุคลากร ของกริฟฟิน (Griffin 1983, p. 153) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
วิธีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการ และการประเมินผลการเรียน ทั้งในฐานะที่เป็นเอกัตบุคคลและสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมกัน มาตรฐานของการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคล และการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทฤษฎีได้นำเอาทฤษฎี ความต้องการของ กริฟฟิน (Griffin 1983, p. 153) ผลงานวิจัย เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ของกาเย่ (Gagne, 1970) ทฤษฎีของกาเย่นี้จะให้ความสำคัญในการจัดลำดับขั้นการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สิ่งเร้า สิ่งแวดล้อมภายนอกกระตุ้นผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนว่ามีการตอบสนองอย่างไร เพื่อที่จะจัดลำดับขั้นของการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ถูกต้อง ทฤษฎีการเรียนรู้ 8 ขั้น ประกอบด้วย 1. การจูงใจ (Motivation Phase) การคาดหวังของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ 2. การรับรู้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Apprehending Phase) ผู้เรียนจะรับรู้สิ่งที่สอดคล้องกับความตั้งใจ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
	3. การปรุงแต่งสิ่งที่รับรู้ไว้เป็นความจำ (Acquisition Phase) เพื่อให้เกิดความจำระยะสั้นและระยะยาว ความสามารถในการจำ (Retention Phase) 3.1 ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Recall Phase) 3.2 การนำไปประยุกต์ใช้กับสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้ว (Generalization Phase) 3.3 การแสดงออกพฤติกรรมที่เรียนรู้ (Performance Phase) 3.4 การแสดงผลการเรียนรู้กลับไปยังผู้เรียน (Feedback Phase) ผู้เรียนได้รับทราบผลเร็ว จะทำให้มีผลดี และประสิทธิภาพสูง ทฤษฎีการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner, 1969) 1. ความรู้ถูกสร้างหรือหล่อหลอมโดยประสบการณ์ 2. ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบในการเรียน 3. ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความหมายขึ้นมาจากแง่มุมต่าง ๆ 4. ผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง 5. ผู้เรียนเลือกเนื้อหาและกิจกรรมเอง 6. เนื้อหาควรถูกสร้างในภาพรวม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของคำบางคำ ที่ใช้ในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี

1. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญค่านิยม ทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับ

การศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และ ทาประโยชน์แก่สังคมได้ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคน ที่กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทาอยู่ปัจจุบัน (Nadler, 1979, p. 60)

การศึกษาเพิ่มเติม (Further Education) การศึกษาต่อ หมายถึง การจัดส่งข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษายังสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อที่ ให้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติและพัฒนางานให้ดีขึ้นด้วยให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับทุนการศึกษาต่อ ไม่ว่าจะเป็ในประเทศหรือต่างประเทศก็ คือ ประโยชน์ที่ทางราชการหรือหน่วยงานนั้นจะได้รับภายหลังจากการที่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติหน้าที่

วิธีการศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มเติมคุณวุฒิและให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทาอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการทำงานให้สูงขึ้น รวมทั้งมีแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ ๆ อันทันสมัยเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3. การพัฒนา หมายถึง การให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คาปรึกษา แนะนำสอนงาน หรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็ประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ

3.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้รับการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้น พร้อม ๆ กับการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นด้วย รวมถึงการมีสภาวะความต่อเนื่องของการจ้างงานและมีหลักประกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงความมั่นคงของการดำรงชีวิตและครอบครัว

3.2 โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย

3.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน ที่ทำงานอยู่ใน บริษัท โอเรียนเต็ลเปอร์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะชลบุรี จังหวัดชลบุรี

4. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการแสวงหาความหลากหลายรูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเองหรือวิธีการอื่น เพื่อให้ตนเองมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น คุณภาพในการทำงาน และผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 วิธี คือ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม และวิธีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. วิธีการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม หรือการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ สื่อต่าง ๆ วิธีการศึกษาอาจเป็นในลักษณะที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ ตามความต้องการของตนเองที่ต้องการจะเรียนรู้ในเรื่องนั้นได้แก่การพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ทำงานในองค์กรกระทรวงศึกษาธิการและกีฬาของประเทศไทย โดยวิธีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม และวิธีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.1 วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้ด้วยตัวเอง หรือไม่มีผู้สอน และการเรียนรู้ด้วยตนเองจะได้ผลมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรประเมินตนเองว่ามีความต้องการ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและวิธีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการสรรหา การเลือก การรวบรวม การจัดระบบ การสร้างและจัดเก็บความรู้ ในลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

7. กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน ได้แก่

1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้

8. องค์กร หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กร สถาบัน มูลนิธิ สมาคม สถานศึกษา สโมสร กลุ่ม ชมรม หรือหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกัน

สรุปจากผลการทบทวนวรรณกรรม ได้นำเอา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งทฤษฎีองค์การมาใช้ในการนำไปสู่การศึกษาวิจัย โดยได้ประเด็น ของสิ่งที่จะศึกษาก็คือ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ วิธีการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาตนเองด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งได้กำหนดเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โอเรียนเต็ลคอปเปอร์ จำกัด” กรณีศึกษา พนักงานในสำนักงาน