

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. ปัจจัยจูงใจและธำรงรักษาพนักงาน
4. บริบทธนาคารออมสิน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. การวิเคราะห์องค์ประกอบ
7. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ และทักษะ มีความจริงใจสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์การได้ ซึ่งผู้วิจัยขอนำองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากล่าว ดังนี้

ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 5) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุ ทุพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 24) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงสมรรถนะของธุรกิจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การจะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รูปแบบของการวางแผนการขยายตัวและกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นการยอมรับหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นเสมือนหุ้นส่วนหรือส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการของกลยุทธ์ระดับบริษัทอย่างไรก็ตามการสร้างกลยุทธ์เหล่านี้จะต้องผ่านกิจกรรมของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เช่นการสรรหาการคัดเลือกการฝึกอบรมและการให้รางวัล

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การจะพบว่าผู้จัดการทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานจะต้องมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากบ้างหรือน้อยบ้างผู้จัดการจะทำงานได้ผลสำเร็จย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ

เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548 : 2) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงการแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กรเพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพคุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมกับองค์การรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถความรู้ ทักษะการดูแลรักษาบุคลากรและทัศนคติอันดี ต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การ เพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์การใดมีระบบการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์การจะเจริญก้าวหน้า นักบริหารจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กร ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานและเมื่อคนเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านั้น แต่ยังคงดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเหล่านี้มีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อสภาพสังคมที่แปรเปลี่ยนไป เช่น ปัจจุบันระบบคอมพิวเตอร์ได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแสวงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต การสื่อสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอื่น ๆ ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับงานสำนักงานมีการใช้หุ่นยนต์และเครื่องจักรต่าง ๆ แทนแรงงานคนงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จึงยังมีความสำคัญที่ต้องแสวงหาวิธีการอบรมพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ในบทบาทใหม่ของคน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์กรใดมีระบบการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้า นักบริหารจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังได้มีการตระหนักถึงสภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย การคำนึงถึงความปลอดภัย ความเหนื่อยล้า มีการพิจารณาเรื่องเงินทดแทนต่าง ๆ ทั้งขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และเมื่อพ้นจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก อันเป็นการเพิ่มพูนความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งผลสุดท้ายที่เกิดขึ้นคือการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรนั้น ๆ และผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานอย่างมีความสุข

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546 : 76) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กร โดยอาศัยบุคคลทุกฝ่ายในการทำงานอย่างมีคุณค่าเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานมีความรู้มีความรู้สึกลงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพการเพิ่มผลผลิตในองค์กรมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและการจัดการทรัพยากร การบริหารที่ดี

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 4 – 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กรในฐานะทีมงานด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัย ความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพมีงานทำสร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง อันเกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนา อย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคลในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่างๆ

จากการศึกษาความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานเมื่อบุคคลได้ ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเทเสียสละ จงรักภักดีต่อ องค์กรมากขึ้น

หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งได้มาและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยพยายามที่จะสร้าง ความสุขและความพอใจที่จะเกิดขึ้นในบุคลากรขององค์กร โดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสร้าง ความเป็นธรรม ความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ได้มี นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (2549 : 2)

กล่าวว่า หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมุ่งเน้นที่เชิงกลยุทธ์โดยเรียกว่า Human Resource Strategy ซึ่งเนื้อหาในตำราส่วนใหญ่ได้ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแทนหรือ ได้รับอิทธิพลจากกลยุทธ์ขององค์กรเมื่อกลยุทธ์ขององค์กรเปลี่ยนก็จะส่งผลให้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์แปรเปลี่ยนตามทันทีตัวอย่างเช่นกลยุทธ์ความเป็นผู้นำทุน (Cost Leadership Strategies) จะต้องคิดค้นหาวิธีการลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุดเพื่อราคาขายสินค้าและบริการจะได้ต่ำกว่า ด้วยทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องช่วยกันคิดค้นหาวิธีการ ซึ่งในเรื่องนี้ส่งผลกระทบต่อโครงการ สร้างจิตสำนึกแห่งต้นทุนและการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กลยุทธ์ความแตกต่าง (Differentiation Strategies) จะต้องให้ทรัพยากรมนุษย์หรือ พนักงานในองค์กรช่วยกันคิด (Rethinking) ช่วยกันริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เพื่อ

ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่วิธีการใหม่และสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมและแตกต่างจากผู้อื่นหรือ
คู่แข่งกลยุทธ์การสร้าง ความแตกต่างจึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มี
ประสิทธิภาพอย่างพอเพียง

จังกค์ ศุภทรัพย์ (2551 : 11 – 16) กล่าวว่า หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เป็นการบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักของระบบสำคัญ 2 ระบบ
คือระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบทั้งสองนี้มีหลัก
และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันในลักษณะตรงข้ามสาระสำคัญของระบบทั้งสอง
สรุปลงได้ดังนี้

1. ระบบอุปถัมภ์

ระบบอุปถัมภ์เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทั้งใน
การทางการเมืองและการบริหารของพรรคการเมืองที่มีชัยในการเลือกตั้งเพื่อให้ลูกพรรคหรือ
ผู้ที่ช่วยเหลือสนับสนุนในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งได้รับผลตอบแทนเป็นสินน้ำใจ ปฏิบัติการ
ต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบอุปถัมภ์นี้อาจมีหลายรูปหลายลักษณะแตกต่างกันสุดแต่สภาวะทางการเมือง
และรูปแบบของการปกครองนั้น ๆ ระบบอุปถัมภ์นี้อาจกล่าวได้ว่ามีใช้อยู่ทุกสมัยในทุกประเทศจะ
แตกต่างกันบ้างก็แต่เพียงองศาของการนำมาใช้ว่าจะมากน้อยเพียงใดเท่านั้น ที่มาของระบบอุปถัมภ์
ประเทศจีนเป็นประเทศที่มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เก่าแก่ประเทศหนึ่งในโลกและให้
ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างมากกล่าวกันว่าระบบอุปถัมภ์มีที่มาจากประเทศจีน
ดังจะเห็นได้ว่าการรับราชการในประเทศจีนนั้นอาจกระทำได้เป็น 3 วิธีคือ

1.1 ระบบสืบสายโลหิต กล่าวคือ บิดาได้เป็นขุนนางในตำแหน่งใดบุตรชายคนโต
มักจะได้ตำแหน่งที่บิดาเคยดำรงอยู่และผู้ที่ได้รับการสืบสายโลหิตเข้ารับราชการยังชักจูงเอา
วงศ์ญาติญาติเข้ามารับราชการอีกด้วย

1.2 ระบบแลกเปลี่ยน กล่าวคือ ถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาให้รัฐบาลจำนวน
600 สัดจีน (สัดหนึ่งน้ำหนัก 6 กิโลกรัม) หรือสิ่งของในราคาเดียวกันก็จะได้เป็นขุนนางชั้นต่ำ
และถ้าบุคคลใดสามารถนำข้าวสารมาให้ผู้หลงได้ 12,000 สัดจีนก็จะได้ครองแคว้นเล็ก ๆ
แคว้นหนึ่ง

1.3 ระบบอุปถัมภ์ กล่าวคือ ถ้าหากบุคคลใดมีความดีความชอบหรือรับใช้ใกล้ชิดกับ
พระมหากษัตริย์แล้วย่อมได้รับแต่งตั้งเป็นขุนนาง

2. ระบบคุณธรรม

ระบบคุณธรรมเป็นคำที่ถอดความมาจากภาษาอังกฤษว่า Merit System โดยมีคำใน
ภาษาไทยใช้หลายคำเช่น “ระบบคุณวุฒิ” “ระบบคุณความดี” “ระบบความรู้ความสามารถ” และ

“ระบบความดีความสามารถ” เป็นต้นไม่ว่าจะใช้คำใดต่างก็มีความหมายไปในทำนองเดียวกันคือวิธีการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่เกิดขึ้น จากความพยายามในการจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาแต่เดิมประเทศจีน โบราณเป็นประเทศแรกที่ได้พัฒนาระบบคุณธรรมมาใช้เป็นครั้งแรก ปรัชญาเมธีที่ได้มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานความคิดของระบบคุณธรรมคือขงจื้อ ผู้ซึ่งได้วางหลักในการเลือกสรรข้าราชการ โดยเน้นหลักความสามารถซื่อสัตย์และเสียสละ ประเทศจีน โบราณ ได้อาศัยหลักการดังกล่าวจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นประเทศแรกในโลกแนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ ในการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมได้แก่ลักษณะเด่น 4 ประการคือ

- 2.1 หลักความเสมอภาค (Equality of Opportunity)
- 2.2 หลักความสามารถ (Competence)
- 2.3 หลักความมั่นคง (Security on Tenure)
- 2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality)

บังอร ทับทิม (2553 : 9 – 11) กล่าวว่า หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ยึดหลักสำคัญ 12 ประการคือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะเพศผิวและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
2. หลักความสามารถยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
3. หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิดมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตภาพ
4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองต่าง ๆ

5. หลักการพัฒนาได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร โดย การให้การศึกษาอบรมจัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความคิดความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม

6. หลักความเหมาะสมเป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือ มอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือก ที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการได้แก่การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษา สุขภาพ ความปลอดภัยและการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ

9. หลักเสริมสร้างได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในการป้องกัน การกระทำผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากรและการกวัดขั้นการลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ได้แก่การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดี ให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้ คนเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

12. หลักการศึกษาวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง ให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

การจัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นราชการ หรือของธุรกิจเอกชนใน ปัจจุบันนี้ยึดหลัก 12 ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญ ถือได้ว่า หลักการสำคัญ 12 ประการนี้ เป็นรากฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่

จากการศึกษาหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์สรุปได้ว่า หลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือธุรกิจเอกชนจะยึดหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 12 ประการ ได้แก่ หลักความเสมอภาคหลักความสามารถหลักความมั่นคง หลักความเป็นกลาง ทางการเมือง หลักการพัฒนาหลักความเหมาะสมหลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการหลักเสริมสร้าง

หลักมนุษยสัมพันธ์หลักประสิทธิภาพและหลักการศึกษาวิจัยเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างเต็มความภาคภูมิใจ

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การและให้แต่ละคนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรตระหนักในคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีผู้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2545 : 158) กล่าวว่า ทรัพยากร มาจากรากศัพท์ว่า ทรัพย์ + อากร = ทรัพยากร ทรัพย์ หมายถึง สิ่งที่มีค่า มีคุณภาพ อาจจะมีรูปร่างก็ได้ เช่น เงินตรา ทองคำ บ้าน เครื่องประดับและอาจไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญา ส่วนอากรแปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิด ดังนั้น ทรัพยากรจึงหมายถึง สิ่งทั้งปวงที่มีค่า มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิด หรือที่เกิดแห่งทรัพย์

อภิเดช พลายน้อย (2542 : 10) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงานโดยเฉพาะสามารถปรับตัวได้ทันสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานที่จะมีทั้งคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

นราธิป ศรีรวม (2550 : 28) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุจิตรา ธนวัฒน์ (2550 : 35) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

อนิวัช แก้วจันทน์ (2552 : 140) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ประสบการณ์และทักษะฝีมือโดยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความสามารถของประชาชนในสังคมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีคุณภาพที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม สำหรับความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์นั้น มีผู้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์ (2543 : 153) กล่าวว่า ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ มี 3 ประการ ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพย์สินขององค์กรมีใช้ซ้ำได้ง่าย
2. ศักยภาพของมนุษย์ พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด
3. ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริหารองค์การ

ธารพรรษ สัตยารักษ์ (2548 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็น การพัฒนาคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กรรวมทั้งเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะ เป็นคุณูแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคตเป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากร เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงาน ในการสร้างสรรค์องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ เชาวลิต (2548 : 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากร ของการจัดการที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นเพียงทรัพยากรประเภทเดียวที่เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก สามารถเพิ่มมูลค่าได้โดยไม่มีข้อจำกัด และเป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้การบริหาร จัดการขององค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้

จากการศึกษาความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นจักรกลสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบความสำเร็จได้ เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริหารองค์การ ทำให้สามารถปฏิบัติงานใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักวิชาการแสดงความคิดเห็น ดังนี้

วิเชียร วิทญูตม (2550 : 122) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Concept of Human Resource Development) มีอยู่ 2 แนวคิดหลักที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีความเชื่อว่าการสรรหาและการคัดเลือกเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบคือ

1.1 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์กร และมีใช่เป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่อย่างใด แต่คิดว่าองค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงการบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ก็ต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

1.2 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กร บุคคลนั้นย่อมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาศึกษาอบรมใดๆ ทั้งสิ้น

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นที่องค์กรต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ มีเหตุผลที่สนับสนุนความเชื่ออยู่ 2 แบบ ดังนี้

2.1 เป็นแนวความคิดที่มีความเชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่ดีและมีความสามารถแต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป

2.2 เนื่องจากมีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ จึงจำเป็นที่บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ

ประชา ดันเสนีย์ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการนำกิจกรรมของการพัฒนาไปใช้กับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 3 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง การดำเนินการให้ บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กลุ่มที่ 2 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคลากรประเภทใดทั้งในระยะสั้นระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพเป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรนั้น

กลุ่มที่ 3 ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

1. ระดับบุคคล (Individual)
2. ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)
3. ระดับระบบโดยรวม (Total System)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้มนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น มีการพัฒนาเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าใน

สังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้ดีขึ้น ทำให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดศักยภาพสูงสุดในการสร้างผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารงานในองค์กรใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงานและให้ความคิดที่จะหาทางปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีผู้ให้หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 2) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะพบว่าผู้จัดการทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานจะต้องมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มากบ้างหรือน้อยบ้างผู้จัดการจะทำงานได้ผลสำเร็จย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ

เชษฐวิทย์ นิลวรรณ (2548 : 2) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการแสวงหาวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กรเพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติและจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กรรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ทักษะการดูแลรักษาบุคลากรและทัศนคติอันดีต่อการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

ประชา คั่นเสณีย์ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่เพียงพอ
2. ก้าวพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่องตั้งแต่การสรรหาการคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์กร
3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธีจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร

4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น

5. องค์การจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล

จากการศึกษาหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานทุกประเภทในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ให้มีความเจริญงอกงามทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ตนเองมีความเจริญทางสังคมและประเทศชาติ เป็นการจัดการตนเองให้มีชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เพื่อให้มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตนและชีวิตการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของสังคมเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเองในสังคมได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 10) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตัวเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพัฒนาร่างกายและจิตใจ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 : 96) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเองเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์จะนำมาซึ่งความสุขความเจริญสู่ตนเองสังคม และประเทศชาติ

ตรีพร ชุมศรี (2548 : 33) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยผ่านการจัดการและความพยายามของ

ตนเอง โดยสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเอง

วิธีการพัฒนาตนเอง

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุข ในสังคมมีความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเองพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคม โลกมีผู้ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองดังนี้

สำนักงานและคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 73) ได้กำหนดแนวคิด และวิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
 2. แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง
 3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการ
 4. ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และ โครงการของงานที่อยู่
- ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ
 6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
 7. เป็นผู้อภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส
 8. เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอย่างอื่น
 9. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
 10. ศึกษาเพิ่มเติมในบางวิชาในสถานศึกษา
 11. คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

วิเชียร แก่นไร่ (2542 : 22) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. ควรตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ
2. พิจารณาสารวจตัวเองสำรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง

3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. การเข้าประชุมหรือการเข้ารับการฝึกอบรม
5. การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา
6. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
7. การเพิ่มพูนความสามารถและประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงานคันคว้าของการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นต้น
8. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วยกิริยา ท่าทางการฟัง การพูด การแต่งกาย การวางตน เป็นต้น

ซูภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542 : 251 – 252) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาคนไว้ดังนี้

1. ตำรวจและวิเคราะห์ตนเอง ว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองและจากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ซึ่งก็อาจจะให้เครื่องมือทางจิตวิทยาเข้ามาช่วยเช่น การใช้แบบสำรวจหรือแบบสอบถาม รวมทั้งแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะสามารถพิจารณาตนเองได้จาก การสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเราและจากการสังเกตพฤติกรรมการตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามา

2. ทำความรู้จักตนเองการทำความรู้จักตนเองจำเป็นจะต้องเข้าใจว่าตนของบุคคลนั้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- 2.1 ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) ได้แก่ ตัวตนของเราที่แท้จริงซึ่งเป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นที่เป็นกระจกเงาให้แก่เรา

- 2.2. ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) ได้แก่ ตัวตนที่เราคิดว่าเราเป็นตัวตนที่อยู่ในมโนภาพของคนอยู่ตลอดเวลาเช่นความรู้สึกว่าเราเป็นคนที่ดีตรงไปตรงมาแต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเราเป็นคนก้าวร้าวการรับรู้เช่นนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งขึ้นเนื่องจากสิ่งที่รับรู้ ไม่ตรงกัน

- 2.3 ตัวตนที่เราอยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวัง ความปรารถนาที่จะมีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองและมีความตั้งใจที่จะพยายามพัฒนาคนไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้ได้

3. แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่นฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงความคิด แสวงหาความรู้เพิ่มเติมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4. ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นไม่ใช่สิ่งที่อยากแต่ก็ไม่ใช้สิ่งที่ย่างเข่นกันเนื่องจากบุคคลมักจะทำการพัฒนาตนเองเมื่อคิดว่ามีความจำเป็นและมีสิ่งที่คาดหวัง รออยู่ข้างหน้าเป็นเครื่องล่อใจให้มุ่งพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางดังนั้นกลวิธีที่จะทำให้เกิดผล

ลัพท์ในการพัฒนาคนจึงจำเป็นจะต้องมีการตั้งความหวังไว้ด้วยแต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาคนอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ดีซึ่งควรจะต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง

ศุชา ไอยราพงศ์ (2542 : 6) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาคนไว้ดังนี้

1. ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องพัฒนาตนเอง หลังจากที่ทำการศึกษาวิเคราะห์ตนเอง ทุกแง่ทุกมุม พบทั้งส่วนดี ส่วนเสีย ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงก็ควรจะได้มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไข ข้อบกพร่องเหล่านั้นเพื่อความก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและงานอาชีพ
 2. การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบหลังจากพบข้อบกพร่องก็มีการกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวางแผนอย่างเป็นระบบว่าจะพัฒนาด้านใดก่อนหลังมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร
 3. ปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ นำเอาแผนงานที่วางไว้ไปปฏิบัติมีการประเมินผล การปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ได้ผลมากน้อยเพียงใดเกิดอุปสรรคอะไรบ้างที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข
- จากการศึกษาวิธีการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นต้องดำเนินไปตามวิธีการต่างๆ โดยจะเริ่มจากการสำรวจและการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อเป็นการทำความเข้าใจตนเองต่อจากนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับตนเองยอมรับทั้งส่วนที่ดีและส่วนที่ไม่ดีเพื่อเป็นข้อมูลในการเลือกเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองตามความเหมาะสมการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาคนที่ดีเพราะการสร้างเงื่อนไขและควบคุมตนเอง โดยเป็นการนำพฤติกรรมที่ไม่ดีมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นตามหลักการของแต่ละคน

การพัฒนานุคลากร

การพัฒนานุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะเมื่อนุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่ดีก็จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จก้าวไปสู่เป้าหมายหลักขององค์กรขององค์กรที่ตั้งไว้ได้

ความหมายของการพัฒนานุคลากร

การพัฒนานุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ให้กับบุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้ที่ให้ความหมายการพัฒนานุคลากรไว้ดังนี้

ประวิณ นทร และคณะ (2540 : 383) ให้ความหมายของการพัฒนานุคลากรไว้ว่า หมายถึง การทำให้ความสำเร็จให้กับองค์กรมนุษย์เป็นปัจจัยการบริหารที่มีชีวิตจิตใจมีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดและมีพฤติกรรมที่แสดงออกได้หลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปพฤติกรรมที่แสดงออกนี้ย่อมเกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมายในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ที่ต่างก็เกิดขึ้น โดยมีสาเหตุมีแรงกระตุ้นและมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2540 : 156) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนิน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่คนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กร

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541 : 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัย หนึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถทักษะอุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 174) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่ม โอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549 : 53) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้เจริญงอกงามเมื่อคนทำงาน อยู่ใน โรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะเกิดการถอยหลังแม้แต่การอยู่นิ่งก็จะ ถอยหลังอยู่แล้วเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับมีของใหม่มาแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัย อยู่เสมอ ดังนั้นครูที่อยู่กับ โรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติมเกิดความเฉื่อยชาทำงานกันไป เรื่อย ๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าซามเฮ็นซาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนถ่วงไม่ ก้าวหน้าดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคน ในหน่วยงาน

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ช่วยในการเสริมสร้างให้บุคลากรก้าวไปสู่หน้าที่การงานให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในองค์กรให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมกับงานมีผู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546 : 174 – 175) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการนำเอาศักยภาพของมนุษย์แต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและให้แต่ละคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในคุณค่าของตนเองเพื่อนร่วมงานองค์กรสำหรับบุคลากรในองค์กรย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะเพศอายุวัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์กรและบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบว่า องค์กรมีความจำเป็นอย่างไรจะพิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและต้องพัฒนาอีกเท่าไรความสามารถเดิม หรือศักยภาพเดิมมีระดับใด และต้องการพัฒนาไปสู่ระดับใด และที่สำคัญจะใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด และคุ้มค่าที่สุด

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 188 – 189) กล่าวว่า แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรดังต่อไปนี้

1. เคารพในสิทธิของบุคคล การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อพนักงานที่เข้ารับการอบรมไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบเนื้อหาและวิธีการ
2. การมุ่งแก้ปัญหาให้องค์กร การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษาการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ทั้งในด้านการเตรียมตัว การจัดหาเนื้อหา รูปแบบซึ่งผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาต้องมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กร
4. เป็นกระบวนการที่มีระบบบุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกันการสอดประสานที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

ศิริพงษ์ พงษ์ดี (2554 : ออนไลน์) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ หรือ 2 Models คือ

1. Input Process Output Model แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก คือ

1.1 Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไปในระบบการพัฒนาบุคลากร

1.2 Process หรือกระบวนการพัฒนาบุคคล เป็นการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นต้น

1.3 Outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบเป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่าถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าไปที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพเข้าไปในระบบและดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพด้วย

2. Agricultural Model หรือแนวคิดเชิงเกษตรกรรมซึ่งเป็นการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคคลเช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ซึ่งเป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มากที่สุด

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรมักมีรูปแบบการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถพัฒนาและเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงมีผู้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ คณีย์ เทียนพูน (2537 : 29) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไว้ 3 วิธี คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่พัฒนาบุคคล 3 ด้านคือ ด้านการศึกษา (Education) ด้านการฝึกอบรม (Training) และด้านการพัฒนาตนเอง (Development) ซึ่งด้านการพัฒนาจะเน้นการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองที่ตนเองอยากจะเรียนรู้ ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 วิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ (Education) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่ในวงกว้าง มุ่งประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินชีวิตสูงขึ้น โดยความมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษา รวมถึง

การฝึกฝนภาษาการรับคนแนะนำก่อนเข้าศึกษาและอบรมการศึกษาคุณงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษานั้นด้วย

2. ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน การเพิ่มพูนฝีมือ ความชำนาญและการเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นกระบวนการที่จัดตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ใหม่ ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในชั่วระยะเวลาหนึ่งอย่างมีระบบแบบแผน เพื่อความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Development) เป็นขบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนโดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุดตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสภาพแวดล้อม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ไม่ว่าจากการศึกษาหรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามต้องการ ทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม

ซูชีพ พุทธิประเสริฐ (2542 : 84 – 85) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) โดยผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการต่างๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่พนักงานวิธีการบรรยายจะได้เนื้อหามากกว่าวิธีอื่นแต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่เป็น การสื่อความหมายทางด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ฟังไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

1.2 การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สิ่งที่ได้จะหลากหลายมากกว่าวิธีบรรยาย

1.3 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing) โดยให้แสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้เพื่อใช้บทบาทสมมุติวิเคราะห์ให้ความรู้

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

อภิปรายตามหัวข้อที่กำหนดให้เป็นคณะทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้เรียนนั้นจริงๆ

2. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานวิธีการที่อาจนำมาใช้ ได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือ การศึกษากรณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหาหาวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข มักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริง ๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำโดยนำหลักการวิธีการทางทฤษฎีมาใช้

3. การพัฒนาทัศนคติหรือความคิดใหม่ ๆ ทำได้โดยวิธีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการฝึกอบรม มาช่วยให้สมาชิกที่เข้าอบรมได้เสนอทัศนะต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นของกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากทำให้สมาชิกในกลุ่มย่อยได้แนวคิดใหม่ ๆ จากกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนตัวได้วิธีหนึ่ง นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการทางจิตวิทยาอื่นๆซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกเข้าใช้ร่วมด้วย เช่น การพัฒนาตนเองโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 67) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีใช้หยุดนิ่งอยู่กับที่ที่มีส่วนสัมพันธ์กับกิจกรรมภายในเป็นจำนวนมากของโรงเรียน การวางแผนจะต้องมีการจัดทำข้อมูลรายละเอียดให้ชัดเจน มีเงื่อนไขความต้องการที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันรวมทั้งการวางแผนและการพัฒนากำลังบุคลากร เช่น การรับสมัคร การประเมินการวางแผนการฝึกอบรมบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของโรงเรียน มีความจำเป็นต้องมีรายละเอียดการวิเคราะห์สภาพการณ์ในปัจจุบันและในอนาคตเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีทักษะเหมาะสมกับงานที่จะทำตามที่โรงเรียนกำหนดได้ตามจำนวนที่ต้องการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 137) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมได้แก่การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่ทราบกันอยู่ทั่วไป การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมดำเนินการกันมาเนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบสามารถพัฒนาบุคคลได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ดีวิธีหนึ่ง จนถึงกันว่า การฝึกอบรมนั้น เป็นวิธีที่นิยมอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันและทำให้บางคนเข้าใจว่า “การฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคคล” หรือ “การพัฒนาบุคคลคือการฝึกอบรมเท่านั้น” ทั้ง ๆ ที่การฝึกอบรมนั้นเป็นเพียงวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคคลเท่านั้นอย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจะมีข้อจำกัดอยู่มาก กล่าวคือการฝึกอบรมจะใช้ได้เฉพาะการพัฒนาบุคคลเป็น

กลุ่มหรือเป็นจำนวนมากพอสมควร ถ้ามีบุคคลจำนวนน้อย ๆ แล้วจะใช้การฝึกอบรมไม่ได้จึงต้องหาวิธีการอื่น ๆ มาใช้ให้เหมาะสม

2. การศึกษาต่อได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้ศึกษาต่อส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคคลไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน แต่จะมีประโยชน์เท่า ๆ กับการจัดฝึกอบรมหรือดูงานนั้นหน่วยงานได้พิจารณาส่งบุคคลไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น การแนะนำชี้แจงประชุมชี้แจงการศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุม หรือสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือเขียนบทความหรือเอกสารการหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น

4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงานการศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติการศึกษาต่อนอกเวลา การเข้าหลักสูตรฝึกอบรมการประชุมทางวิชาการ การดูงาน เป็นต้น

5. การพัฒนาทีมงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกันกรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาบุคคลทั้งหน่วยงานด้วยเหตุนี้จึงได้ถือว่าการพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาองค์การวิธีหนึ่ง ซึ่งในปัจจุบันนี้หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการมุ่งเน้นกันมาก กรณีการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ตัวอย่างเช่น พัฒนาบุคคลโดยระบบคิวีการบริการ โดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

ศุภชัย ยาวะประภาย (2548 : 182 – 184) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางในการดำเนินการ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การให้การศึกษา เป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ ดำเนินชีวิตดี และมีความเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ บุคลากรจะเรียนรู้ได้ คิดได้ ทำได้ และแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในวิถีชีวิต การทำงาน การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาในระบบโรงเรียน ตลอดจนการศึกษาในระบบมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ การให้การศึกษาอาจทำได้โดยการให้ทุน และ/หรืออนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น ระยะกลาง และการให้ไปศึกษาระดับปริญญาและหลังปริญญา การให้การศึกษาจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญทั้งขององค์การและตัวบุคลากรเอง

2. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐาน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติใน การปฏิบัติงานของบุคคลด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคม ส่วนรวมให้แก่บุคลากรซึ่งรวมถึงการมอบหมายงานพิเศษ การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การเป็น พี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงาน การมอบหมาย ให้ประจวบแทนและการมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอื่น ๆ ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวหาก เลือกใช้ผสมผสานกับ 2 แนวทางข้างต้น ก็จะช่วยให้ระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์การ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการ ดำเนินการโดยการให้การศึกษา และการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ด้านมนุษย มุ่งมั่น ที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ด้านการงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและ ปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีผู้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช และคณะ (2544 : 153 – 155) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมี ความสำคัญต่อการบริหารองค์การ 5 ประการ ได้แก่

1. ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชีวิตจิตใจ จะต้องให้เกียรติ ให้ความสำคัญเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประ โยชน์สูงสุด
2. ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงในยุคการแข่งขันจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม
3. ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์การต้องมี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสะอาดและสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

4. ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์การจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปรับองค์การเป็นแบบสิ่งมีชีวิต ทุกคนมีความสุขสนุกในการทำงานมีความท้าทาย และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนองค์การ ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

5. ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้การเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย กล่าวคือ สมัยก่อนมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ใครก็ตามที่เก่งด้านใดจะมีมูลค่าสูง แต่ในปัจจุบันมุ่งสู่คนที่เก่งหลายด้าน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วันชัย มีชาติ (2548 : 9) กล่าวว่า คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์การทั้งหมดในหลายกรณีที่ต้องการ 2 แห่ง มีลักษณะการดำเนินการอย่างเดียวกันเป้าหมายเหมือนกัน มีโครงสร้างตลอดจนระบบการบริหารเทคนิคการจัดการ และเทคโนโลยีเกือบจะเหมือนกันทุกประการ แต่องค์การทั้ง 2 แห่ง ประสบผลสำเร็จต่างกันหรือมีประสิทธิภาพต่างกัน ไม่เท่าเทียมกัน หรือกรณีการเลือกใช้เทคนิคทางการบริหารเทคนิคทางการบริหารบางเทคนิคใช้ในองค์การหนึ่งได้ผล แต่เทคนิคเดียวกันนั้นใช้ในอีกองค์การหนึ่งกลับต้องพบกับความล้มเหลว สาเหตุของการเป็นเช่นนี้ก็เพราะพฤติกรรมของคนในองค์การเหล่านั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ก็ล้วนแล้วแต่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งสิ้น ดังนั้นในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล คำถามที่นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจก็ได้แก่อะไรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลากรที่คน ๆ หนึ่ง จะแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเป็นเพราะอะไรหรือมาจากสาเหตุใด ทำให้พฤติกรรมของคน ๆ หนึ่ง ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันจึงต่างกัน ทำไมพฤติกรรมของคนหลายคน ในสถานการณ์เหมือนกันจึงต่างกันคือทำไมคนจึงได้ตอบสนองสถานการณ์หนึ่ง ๆ ไม่เหมือนกัน

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548 : 108 – 181) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในองค์การอันจะเป็นตัวกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ
2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่รวมนวัตกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์การ

3. กระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อม ด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์การ ระบบการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การทำงานในองค์กรต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสะอาดและสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เป็นการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพร้อมด้านสมรรถนะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์การ ระบบการทำงาน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการพัฒนาบุคลากรในอนาคต กำหนดภารกิจขององค์กรที่มีความสำคัญที่ต้องการ ให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีผู้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิจิตร อวาทะกุล (2540 : 169) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคสังคมหรือสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่รับผิดชอบ
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์กลั่นกรองสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงงูใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บอกชี้แนะหรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดความอ่านอย่างรอบคอบของตนทำงานด้วยฝีมือและมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอคำสั่งให้ทำงาน
6. ให้มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและงานให้ดีขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 535) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กรเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวมได้แก่

สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดพัฒนาการให้
ได้ผลสูงสุด ลดความตื่นป่วนป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงานพัฒนา
ฝีมือของบุคลากรในการทำงานพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความ
พึงพอใจทุกฝ่ายฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การเพื่อสนองการบริการที่มี
ประสิทธิภาพแก่สาธารณชนหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่
ที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในการเลื่อน
ตำแหน่งการพัฒนาที่ บุคลิกภาพในการทำงาน พัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติ
ฝึกฝน การใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงานปรับปรุง
สภาพการทำงานให้ดีขึ้นส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเข้าใจนโยบายและความ
มุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น และมีความพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนา
บุคลากร เพื่อที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่
ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคนิคสังคมหรือสภาวะแวดล้อมเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและ
การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นการบำรุงส่งเสริมสมรรถภาพและกำลังใจเพื่อให้บุคคลสามารถ
ปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ
บุคลากรอีกด้วย

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ เพื่อ
พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของ
การพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

กิติ ชักคานนท์ (2543 : 105) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้คือ

1. ให้ประโยชน์ด้านเพิ่มทักษะในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งการเพิ่มพูน
และปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่

2. เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

3. ช่วยสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกิจกรรมการพัฒนาอย่างทั่วถึง

4. ช่วยสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคลากรการพัฒนาบุคลากรถือว่ามีประโยชน์

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 179) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรจะก่อให้เกิด
การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การและบุคลากรโดยตรง ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎี และปฏิบัติเพื่อสร้างและเพิ่มพูนขีดความสามารถให้สูงขึ้นเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ช่วยพัฒนาระบบการดำเนินงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้าและทันสมัยสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมจากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ

3. ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหารงานให้มีความคล่องตัวมีขีดความสามารถ เพิ่มขึ้นมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพฤติกรรมกลุ่ม

4. ช่วยเสริมสร้างและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมให้โอกาสให้ความรู้ทักษะประสบการณ์และเทคนิคการทำงานที่ดี บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาการทำงานแก้ไขปัญหาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นผลให้บุคลากรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงานได้มากขึ้น

5. ช่วยเพิ่มผลงานในการผลิตหรือผลงานในการบริการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลกำไร ให้แก่องค์กรมากขึ้น เนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานลดอัตรา การสูญเสียเวลาการทำงานและลดความสิ้นเปลืองวัสดุ เนื่องจากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ต้นทุนการผลิตหรือการบริการมีราคาถูกลง ทำให้ผลกำไรเพิ่มมากขึ้นเป็นผลดีแก่ การดำเนินงานขององค์กรและบุคลากรทุกคน

6. ช่วยสร้างคุณภาพของงานให้มีมาตรฐานมีความเชื่อถือไว้วางใจได้แก่ลูกค้าผู้มาติดต่อ ใช้บริการเนื่องจากกระบวนการฝึกอบรมฝึกบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงานในการติดต่อ สัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงทำให้สามารถสร้างชื่อเสียงและความสำเร็จให้แก่องค์กร

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2548 : 107) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรจะเกิดกับ บุคลากรดังนี้ คือการมอบอำนาจให้บุคลากรมีโอกาสเจริญเติบโตเพื่อขยายทักษะและตัดสินใจ ของบุคลากรจะทำให้บุคลากรนั้น รับหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยปริยายเพื่อเตรียมพร้อมรับ โอกาสดีๆ ในความก้าวหน้าต่อไปจะช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ และนำเอาความฉลาดมา ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาของตนเองไม่มีการศึกษาหรือการ ไปฝึกอบรม ใดๆ ที่สามารถพัฒนาบุคคลได้เร็วกว่าที่ถนัดกว่าและมีประสิทธิภาพมากกว่าประสบการณ์ ด้านปฏิบัติ (Practical Experience)

นภา บุญสูง (2552 : 29) กล่าวว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เป็นภารกิจของ ผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมี ประโยชน์หลักในการจัดหาบุคลากรดังนี้

1. จัดการรับคนเข้ามาเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและจำนวนเพียงพอกับความต้องการ
2. ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่
3. มอบหมายใหม่ให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบตามเทคนิควิทยากรที่ก้าวหน้า
4. ปรับปรุงผลงานของแต่ละคนให้ดีขึ้น
5. สร้างความร่วมมือและพัฒนาให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
6. พัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
7. สร้างเสริมและรักษาขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
8. กำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนอย่างเหมาะสม
9. ป้องกันภัยที่จะกระทบสุขภาพของเจ้าหน้าที่และดูแลสภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2555 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติและนานาชาติ
2. บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและถ่ายทอดสู่ชุมชน ในรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอื่น ๆ
3. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนา ตนเองระดับคณะ/สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ กับการพัฒนาบุคลากรและทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการ พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป
4. การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนรอบ ข้างมหาวิทยาลัยเสมอมา
5. บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความกระตือรือร้นและมีความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่าง

กันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4 – 5 ปีข้างหน้า

6. มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดทั้งในด้านที่พักอาศัยด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน

7. มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการ สภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

จากการศึกษาประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า เป็นการช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่บุคลากร ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรในองค์กร สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่เกิดจากธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ เป็นความรู้สึกรู้สึกต้องการที่กระตุ้นให้มนุษย์เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหายไปหรือต้องการเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นมา

ความหมายของแรงจูงใจ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2543 : 208) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ ไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น การจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ พลัง ความพยายาม และเป้าหมาย

อารีย์ พันธุ์ณี (2546 : 269) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง เป็นต้น

พาสนา จุลรัตน์ (2548 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยทั้งหลายที่จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เพื่อสร้างแรงขับและแรงภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่กระตุ้นพฤติกรรม ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อสร้างแรงขับและแรงภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสองประการก็ได้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ดังนี้

วรรณิ ทิมอักษร (2541 : 114 – 115) กล่าวว่า องค์ประกอบประกอบของแรงจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ผู้รับการจูงใจ เช่น ในชั้นเรียนผู้รับแรงจูงใจคือ นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ครูผู้สอนจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าไปดำเนินการให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่ผู้สอนต้องการ
2. วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้เข้ามามีความคิดคล้อยตามและลงมือปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมายของการจูงใจ
3. เป้าหมายของการจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ผู้จูงใจมุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่ถูกจูงใจในขั้นสุดท้าย ภายหลังที่ได้ใช้วิธีการจูงใจไปแล้ว
4. องค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล หรือองค์ประกอบจากสภาพการณ์ทางสังคมประกอบด้วย
 - 4.1 ลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งเป็นบุคคล กลุ่มคน สิ่งแวดล้อมที่เป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ
 - 4.2 ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อบุคคล
 - 4.3 การเสริมแรงด้วยรางวัล ค่าชม หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ
5. องค์ประกอบภายในตัวบุคคล ประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่

- 5.1 ความสนใจและความอยากรู้อยากเห็น
- 5.2 เป้าหมายที่บุคคลเป็นผู้กำหนด
- 5.3 ระดับความวิตกกังวล
- 5.4 ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานที่ทำ
- 5.5 ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

ธวัชชัย แคล้วภัยพาล (2548 : 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง คือ (Motive) ได้แก่ ความต้องการ ความสนใจ ทักษะคติ ลักษณะนิสัย ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกาย ส่วนที่สองคือ สิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกร่างกาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม การจูงใจจะมีพลังมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนสำคัญทั้งสองส่วนนี้

วิชาชา เทียมลม (2551 : 9 – 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. แรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ความปรารถนาหรือสิ่งกระตุ้นให้อิทธิพลกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมายปลายทางซึ่งบุคคลถือว่ามีคุณค่าต่อตนเอง โดยผ่านการเรียนรู้แรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้

2. สิ่งจูงใจ (Incentive) คือสิ่งเร้าที่จะชักนำหรือจูงใจและกำหนดทิศทางให้บุคคลพฤติกรรมออกมาสิ่งจูงใจอาจจะเป็นทางบวกเช่นรางวัลค่าชมเชยการปรบมือ เป็นต้น

องค์ประกอบทั้งสองนี้จะเป็นตัวกำหนดว่าการจูงใจจะมากหรือน้อยเช่นถ้าคนหิวมากก็แสดงว่ามีแรงจูงใจสูงและถ้าอาหารย่อยแสดงว่าสิ่งจูงใจมีแรงดึงดูดสูง ก็จะเกิดการจูงใจมากทำให้ทานอาหารได้มาก เป็นต้น

ธ สุนทรายุทธ (2551 : 159 – 161) กล่าวว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ซึ่งพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกัน เพราะถ้าขาดปัจจัยดังกล่าวมนุษย์จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบทางด้านกายภาพ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณชนิดและคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้งสิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้นองค์ประกอบทางด้านนี้ จึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) เป็นส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อทัศนคติและค่านิยมอันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายใน ได้แก่ หิว กระหาย ความรู้สึกทางเพศ หรือ ง่วงเหงา เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจภายในร่างกายนี้แต่ละคนจะมีไม่เท่ากัน แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายนอก ได้แก่ สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกร่างกาย ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรม

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้มนุษย์เกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายและมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่นการยกย่องชมเชย การให้เกียรติ ความรัก เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วยมีผู้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจไว้ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช และคณะ (2544 : 74 – 77) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจของกลุ่มแนวคิดที่มีเหตุผล (Rational School) ของ Vroom ได้พัฒนาทฤษฎี Expectancy ของเขาให้มีลักษณะทั่วไป (General) มากกว่าลักษณะเฉพาะเจาะจง เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวถึง บุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น การไปทำงาน กับ การไม่ไปทำงาน และเลือกทางเลือกทางหนึ่ง ซึ่งเขาเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด เช่น ถ้าเขาเชื่อว่าการไม่ไปทำงานหรือการอยู่บ้าน จะนำไปสู่สิ่งที่ดีมากกว่าการไปทำงาน พวกเขาจะเลือกทางเลือกโดยการไม่ไปทำงานคืออยู่บ้านเพราะเขาคิดว่าการเลือกทางเลือกนี้ จะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนที่เขาต้องการมากกว่าการไปทำงาน ทฤษฎีนี้ทำนายว่าบุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนที่สูงที่สุด

มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบในการวิเคราะห์ตามทฤษฎีนี้ องค์ประกอบประการแรกคือ การคาดหวังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่ไปมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์ประกอบที่สองคือว่า ทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยเข้าไว้ด้วยกัน ปัจจัยแรกคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้น กับปัจจัยที่สองคือคุณค่า (หรือความพึงพอใจตามที่คาดหวังไว้) ของผลตอบแทนนั้น ปัจจัย สองปัจจัยดังกล่าวมีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า การคาดหวัง (Expectancy) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences)

การคาดหวัง (Expectancies) หมายถึงการคาดหวังหรือการคาดคะเนถึงโอกาสที่บุคคลนั้น จะได้รับผลตอบแทนตามมา ที่เขาหวังไว้ที่เขาตัดสินใจเลือก ทางที่จะปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม ค่าการคาดหวังหรือการคาดคะเน จะอยู่ในระหว่าง 0 - 1 ถ้าค่าของการคาดหวังมีค่าเท่ากับ 0 หมายความว่า เขาไม่มีความเชื่อเลยว่าเขาปฏิบัติตามที่เลือกไว้แล้วเขาจะได้รับผลตอบแทนที่เขาหวังไว้ ส่วนถ้าค่าของการคาดหวังมีค่าเท่ากับ 1 หมายความว่า เขามีความเชื่ออย่างแน่นอนว่าถ้าปฏิบัติตามทางที่เลือกไว้แล้วเขาจะได้รับผลตอบแทนตามที่เขาต้องการหรือปรารถนามากที่สุด

แรงจูงใจหรือความชอบตามที่คาดหวังไว้ (Valence) หมายถึง แรงจูงใจหรือความชอบของบุคคลในแต่ละคน ในเรื่องผลตอบแทนประเภทใดประเภทหนึ่ง ความพึงพอใจหรือความชอบ อาจมีได้ทั้งค่าลบและค่าบวก สำหรับค่าลบเช่น กลัวถูกยิง การมีข้อขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และค่าบวก เช่นการคิดว่า จะได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่มีความพึงพอใจหรือความชอบเลย ก็จะมีค่าเท่ากับศูนย์

แม็คเกรเกอร์ (Mc Gregor. 1959 : 64; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 409) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทัศนคตินี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีข้อสมมุติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้