

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อมุ่งสู่ประชาคมอาเซียน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 1.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก
 - 1.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์
 - 1.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์
 - 1.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ของเดวิด ซี แมคเคิลแลนด์
2. การพัฒนาตนเอง
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.1 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม
 - 2.2.2 แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม
 - 2.2.3 แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์
 - 2.2.4 แนวคิดการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ
 - 2.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่อาเซียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. บทสรุป

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้คิดค้นและพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาทางด้านจิตวิทยามนุษย์ ซึ่งหลายทฤษฎีที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) **ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)** เฮอ์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องจิตใจในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพคือ

1.1.1 ปัจจัยตัวกระตุ้น (motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการโดยตรงทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงาน
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- 3) ความรับผิดชอบ
- 4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและลักษณะของงานที่ทำ
- 5) ลักษณะงานที่สนใจ
- 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้

1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอยและไม่อยากทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 10 ประการ คือ

- 1) เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน
- 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5) สถานภาพทางสังคม
- 6) การปกครองบังคับบัญชา
- 7) นโยบายและการบริหาร

- 8) สถานภาพทางการทำงาน
- 9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 10) ความมั่นคงในการทำงาน

Herzberg (1968: 10) ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีของ Herzberg ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้คือ การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้วนั้น ล้วนมีปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกัน ย่อมต้องมีความมุ่งหวัง อาจเป็นความมุ่งหวังในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งหวังดังกล่าว

1.2 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

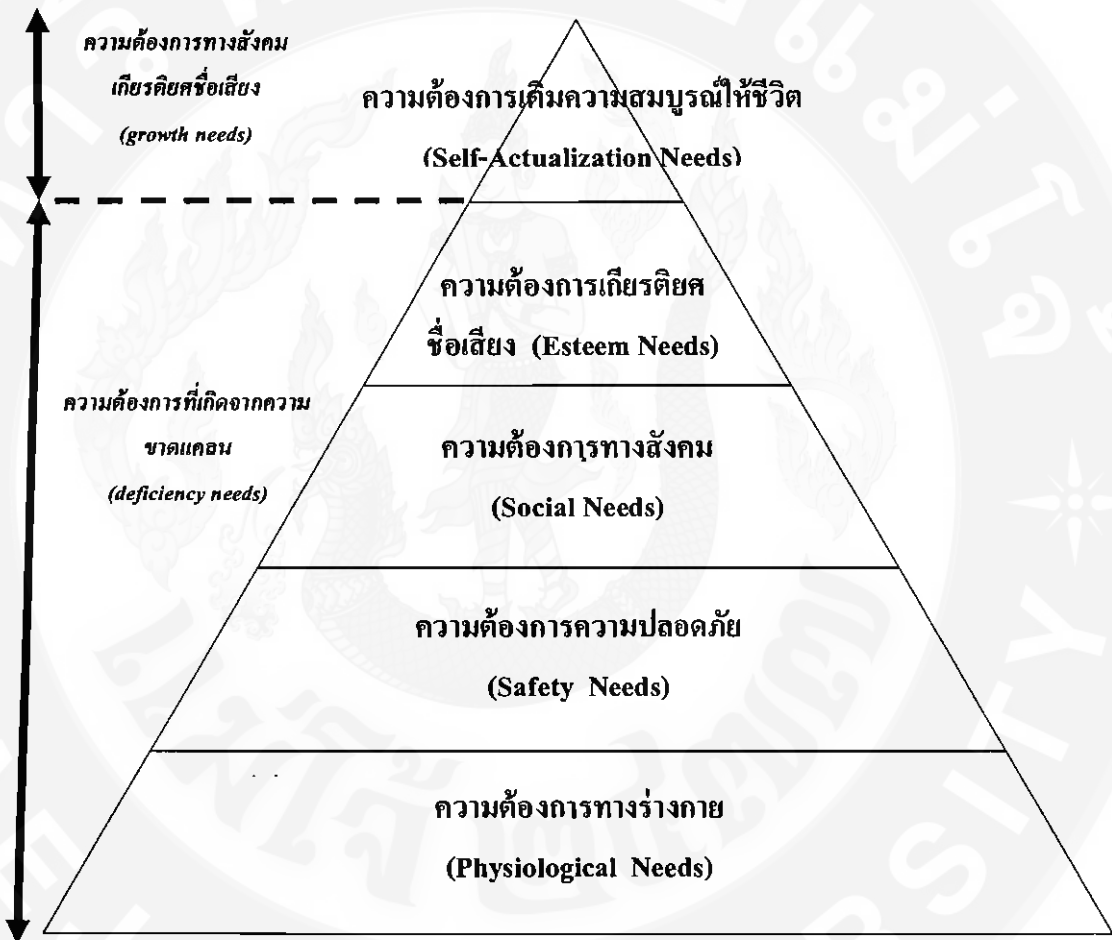
ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดยระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมี 5 กลุ่มจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับ จากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพดังนี้



ภาพ 1 แสดงลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์
ที่มา: มาสโลว์ (1954: 37)

จากภาพ 1 มาสโลว์ได้อธิบายถึงลำดับชั้นความต้องการของบุคคล 5 ระดับ โดยเรียงจากระดับความต้องการต่ำที่สุดไปยังความต่องสูงที่สุด ดังนี้

1.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร

น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

1.2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

1.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกภูมิใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

1.2.5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

นอกจากนี้แล้ว มาสโลว์ยังได้แบ่งความต้องการดังกล่าวออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น (growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง

- ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาที่ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาก็นับได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้มีการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงขึ้นในระยะหลัง ๆ อีกหลายท่านด้วยกัน

1.3 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ



ภาพ 2 แสดงระดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของเคลย์ตัน

ที่มา: Claton Elderfer. (2009: ระบบออนไลน์)

เคลย์ตัน ได้อธิบายถึงระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.3.1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ ใช้ตัว E เป็นอักษรย่อ

1.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ใช้ตัว R เป็นอักษรย่อ

1.3.3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ใช้ตัวย่อโดยอักษร ใช้ตัว G เป็นอักษรย่อ

จากทฤษฎีทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน จะเห็นถึงความแตกต่างซึ่งมีอยู่ 2 ประการ คือ

- ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

- ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

1.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory)

เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเมื่อได้เรียนรู้ในทางสังคมแล้ว คนเรามีความต้องการที่สำคัญอีก 3 ประการ คือ



ภาพ 3 แสดงระดับทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ตามแนวคิดของเดวิด ซี แมคเคิลแลนด์
ที่มา: เดวิด ซี แมคเคิลแลนด์ (1998: ระบบออนไลน์)

1.4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ซึ่งผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงนั้น จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ
- มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง
- ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
- รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่น

1.4.2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการควบคุม การสร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจการของผู้อื่น และผู้ที่มีความต้องการอำนาจดังกล่าว จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

- แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
- ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้
- สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

เดวิด ได้อธิบายว่า ความต้องการอำนาจมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเป็นอำนาจที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่ อำนาจสถาบันมุ่งเป็นอำนาจที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

1.4.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

- พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน
- อยากให้บุคคลอื่นชื่นชมตัวเอง
- สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม กละการพบปะสังสรรค์
- แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กร

ต่างๆ

สัดส่วนของความต้องการดังกล่าวมานี้ เดวิด ได้อธิบายว่า ในแต่ละคนจะมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ของนักจิตวิทยาทั้ง 4 ท่าน อาจสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล แต่โดยปกติแล้ว บุคคลล้วนมีความต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง ตลอดจนจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-development หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

สุชาวดี สิทธิเลิศ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตน หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของ ตนเองและในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

นิรันคร วัชรินทร์รัตน์ (2540) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การ ดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2542: 20-30) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเอง ไว้ 2 ลักษณะด้วยกันคือ

1. การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้น กว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

2. การพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

เพ็ญศรี หงส์สวัสดิ์ (2538) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเพื่อนพัฒนา งานว่าหมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุง ตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนา ตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิต อย่างมีจุดหมาย

สมิต อาชวณิชกุล (2543) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การ พัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้าง อุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้ อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในการงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จ ไม่ได้เลย หากผู้ที่รับการพัฒนาไม่ได้ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนา อย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่รับการ พัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเอง จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

จากการที่นักวิชาการ นักการศึกษาได้กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใดๆ ก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคลหรือได้รับความสนับสนุนจากองค์การก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง จึงเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ที่จะต้องพยายามกระทำให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มีนักจิตวิทยา และนักวิชาการหลายกลุ่มพยายามศึกษาแนวคิดพื้นฐานและความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และได้จัดกลุ่มไว้เป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มมนุษย์นิยม กลุ่มพฤติกรรมนิยม และกลุ่มแนวพุทธศาสตร์ ดังนี้

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษย์นิยม (Humanism)

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 13) กล่าวว่า กลุ่มมนุษย์นิยมนี้ เชื่อว่า มนุษย์มีอิสระที่จะคิด และกระทำในสิ่งที่ตนชอบและตัดสินใจ มีศักดิ์ศรี และรู้คุณค่าของตน สามารถจะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสระเสรีภาพในการเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ทำให้ผู้อื่นหรือตนเองเดือดร้อน กลุ่มนี้เสนอแนะว่า ควรให้ผู้เรียนมีสมรรถภาพทั้ง 3 ด้านไปพร้อม ๆ กัน คือ ด้านความรู้ (cognitive) ด้านเจตคติ (affective) และด้านทักษะ (psychomotor) นั่น คือ ผู้สอนควรฝึกให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Maslow, Rohers, and Combs โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้และการเรียนรู้ที่จะเป็นประโยชน์ที่สุดต่อการมีชีวิตอยู่ในสมัยปัจจุบัน คือ การเรียนรู้เกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง นักจิตวิทยามนุษย์นิยมทั้ง 3 ท่านมีความเชื่อพื้นฐานเหมือนกันว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และความโน้มเอียงที่จะขวนขวายที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีแรงจูงใจภายในที่จะสร้างสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามที่ตนต้องการ มีความสามารถที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเอง ถือว่าตนเองเป็นปัจเจกบุคคลและเป็นบุคคลมีค่า

แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มพฤติกรรมนิยม

นักจิตวิทยาแนวพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่าพฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคล ยกเว้นพฤติกรรมอันเนื่องมาจากพันธุกรรม ความผิดปกติทางชีวเคมี และความบกพร่องของ

ระบบประสาท พฤติกรรมเหล่านั้นเกิดจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมบุคคลทั้งสิ้น ซึ่ง เรียม ครีทอง (2542: 149) กล่าวว่า พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของบุคคลอันเนื่องมาจากการเรียนรู้มีหลายลักษณะ เช่น พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคลิกภาพ พฤติกรรมการแสดงออก พฤติกรรมที่เกิดจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา ได้สรุปแนวคิดสอดคล้องกับ Dollard and Miller กล่าวว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เราแสวงหาสถานภาพสมดุลง่ายเสมอ หรือมีความโน้มเอียงที่รักษาความคงตัวภายใน เช่น ความหิวเป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมเรียกว่า ทฤษฎีลดแรงขับ (drive reduction theory) ประกอบด้วยสิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม (antecedent stimulus) ความต้องการ (need reduction) สิ่งเร้าก่อนเกิดพฤติกรรม หมายถึงสภาวะที่เกิดการขาด ทำให้เกิดความต้องการ และเป็นแรงขับกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสนองตอบ และทำให้มีการลดความต้องการ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่า ความต้องการเป็น พื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย Murray ได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ความต้องการของ Murray ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement)
2. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (affiliation)
3. ความต้องการความก้าวร้าว (aggression)
4. ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง (autonomy)
5. ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่น (dominance)
6. ความต้องการที่แสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน (exhibition)
7. ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น (nurturance)

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดพฤติกรรมมานิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขของความต้องการที่เป็นการกระทำเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และเงื่อนไขของการกระทำเชิงลบ คือ การลงโทษ การเรียนรู้ทางสังคม มีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรง และประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ รวมทั้งกระบวนการทางปัญญาซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง

แนวคิดในการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์

พระพุทธศาสนามีความเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ แต่การที่จะพัฒนาได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสติปัญญา พฤติกรรม และความประพฤติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน หลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญ และรู้จักกันดี คือ

หลักสังคหัตถุธรรม พรหมวิหารธรรม และสาราณียธรรม เป็นธรรมที่ช่วยในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรบอิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่ช่วยพัฒนาชีวิตให้มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ เรียม ศรี-ทอง (2542: 151) ที่กล่าวว่า ตามวัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์ ถือว่า การพัฒนาคนเพื่อให้มีอิสรภาพเป็นสิ่งสำคัญ วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์เป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และลงมือปฏิบัติจริง พร้อมทั้งพัฒนาตนไปสู่อิสรภาพ หมายถึง ความพอดี หรือการมีดุลยภาพของชีวิต วัฒนธรรมแห่งพุทธศาสตร์มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตคนไทยในยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมไสยศาสตร์ และวัฒนธรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การพัฒนาคนตามหลักพุทธศาสตร์มุ่งกระทำให้ตนมีความสุขด้วยตนเองมากกว่าการพึ่งพาวัตถุส่วนพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตอยู่ด้วยปัญญานั้น แกนกลางของมันก็คือ การพัฒนาคนให้รู้จักคิด เริ่มแต่รู้จักสัมพันธ์กันประสบการณ์ในสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในแนวทางของปัญญา เช่น ให้รู้จักดูเป็น ฟังเป็น จนกระทั่งคิดเป็น การที่รู้จักสัมพันธ์กับประสบการณ์อย่างถูกต้อง รู้จักใช้ปัญญา และพัฒนาปัญญาขึ้นมาได้จะต้องอาศัยหลักธรรมอย่างหนึ่งที่เรียกว่า “โยนิโสมนสิการ” คือ การรู้จักมอง รู้จักคิด รู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเดินความคิดอย่างถูกต้อง และการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสนา กล่าวว่า การพัฒนาตนนั้น ควรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมด้วยการประพฤติหลักคุณธรรมของศาสนา คือ การเว้นจากการประพฤติดี ทูจริตทางกาย วาจา ใจ การทำแต่ความดี กระทำจิตใจของตนบริสุทธิ์หมดจดจากกิเลส ซึ่งหลักการพัฒนาตนตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ทมะ คือ การรู้จักข่มใจ ไม่ยอมให้กิเลสนำไปสู่ความชั่ว 2) สิกขา คือ การศึกษาพัฒนาตนเอง 3) ภาวนา คือ การพัฒนาทั้งกาย ใจ และปัญญา

สรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาตนเองของกลุ่มมนุษยนิยม จะมุ่งเน้นการรักษา สภาวะสมดุลความต้องการของร่างกาย แนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม จะเน้นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากเงื่อนไขการกระทำของบุคคล และแนวพุทธศาสตร์ เน้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความมีอิสรภาพ มีความพอดีของชีวิต และอยู่ได้อย่างสงบสุข ซึ่งมีทั้ง 3 กลุ่มนี้มีพื้นฐานของแนวคิดในการพัฒนาตนเองคล้ายกัน คือเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการแสวงหาชวนขวายที่จะศึกษาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้บังคับเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากใจชอบ ใจรัก เพื่อความพึงพอใจ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเอง

2.2.4 แนวคิดการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ

การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา “คน” หรือให้การศึกษาแก่ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544: 2) สรุปว่าการศึกษามีความหมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการศึกษาระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532: 312) ได้เสนอแนว คิดเกี่ยวกับการศึกษาไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนคุณภาพให้กับชีวิตมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาปัญญา
2. สะสมบุคคลชั้นนำขององค์กร เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ตำแหน่ง

สำคัญๆ

3. ก่อให้เกิดค่านิยม รวมทั้งทัศนคติในด้านภาวการณ์ทำงาน
4. เกิดความรู้ความชำนาญ

ลักษณะของการศึกษา โดยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532: 315-316) ได้กล่าวถึงว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การศึกษาต่อที่ไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด
3. การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปทั้งในประเทศและ

ต่างประเทศโดยมีเงื่อนไขการศึกษาแตกต่างกันไป เช่น ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลา โดยได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาในการปฏิบัติงานให้องค์กรหลังจบการศึกษา

4. การศึกษาต่อบางเวลา โดยองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้รับพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน

การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยม และมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับพนักงานที่ต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ได้มาจากการศึกษา

กิตานันท์ มลิทอง (2543: 22–23) แบ่งประเภทของการศึกษาออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การศึกษาในระบบหรือการศึกษาที่มีรูปแบบ (formal education) คือ การศึกษาที่จัดขึ้นในสถาบันศึกษาต่าง ๆ กำหนดหลักเกณฑ์หลักสูตร และจำนวนปีที่ศึกษาไว้ อย่างแน่นอนมีเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน เช่น การศึกษาในโรงเรียน วิทยาลัย และ มหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ (non-formal education) เป็นการศึกษากำหนดตามความต้องการของผู้เรียนที่พลาด โอกาสศึกษาในระดับโรงเรียน หรือ ศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ มีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เช่น การฝึกหัด หรือ อาชีพเสริมต่าง ๆ ที่มีความสนใจ

3. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการหรือการศึกษาตลอดชีวิต (informal education หรือ lifelong education) การเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวันเรียนรู้จาก ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการศึกษาค้นคว้าอย่างใดอย่าง หนึ่งด้วยตนเอง เป็นการศึกษที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจหรือไม่มีผู้จัดให้

จากแนวคิดการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ดังที่ได้ยกมากล่าวข้างนั้นจะ เป็นการศึกษาระบบหรือนอกระบบก็ได้แต่เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตามที่ตนสนใจและเมื่อมีการประเมินความรู้ก็จะได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาบัตร

เกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพ อีกทั้งเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างให้บุคคล เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ ทักษะคติ ต่อการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ได้อย่างมีคุณค่าและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้าน การบริหารจัดการ ด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม การที่จะทำให้คนเรามีความรู้ ความเข้าใจ หรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากยิ่งขึ้นการฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

การฝึกอบรมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการให้การศึกษา กล่าวคือ การให้ การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ประสบการณ์หลาย ๆ ด้านแก่ผู้เรียน เพื่อให้พัฒนาทั้งในด้าน

สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและให้ประสบการณ์ด้านอาชีพด้วยระยะเวลาที่ใช้ยาวนานมีการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา เช่น การศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจุดประสงค์ที่จะให้ความรู้พื้นฐานสำหรับการเตรียมตัวพร้อมเพื่อชีวิต (education for life) เพื่องาน (for job) และเพื่อการเติบโตในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนและกำลังเปลี่ยนแปลงการจัดหลักสูตรเน้นทักษะพื้นฐาน (basic skill) และเน้นการมองภาพในมุมกว้าง การให้การศึกษา จึงอาจจัดให้สนองเพื่อให้ผู้เรียนออกไปทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะทางได้

ส่วนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถกลับไปปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ ระยะเวลาที่ใช้เป็นช่วงสั้น หลักสูตรจะเน้นให้ปฏิบัติงานเฉพาะทางได้ลักษณะการฝึกอบรมอาจทำได้หลายลักษณะตามนโยบายและความต้องการขององค์การ เช่น ฝึกอบรมก่อนทำงานให้สามารถทำงานได้ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและฝึกอบรมเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนหน้าที่ การงานเป็นต้น (ฐิระ ประवालพฤษ์ , 2538: 4)

ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้เพื่อให้ทราบว่า การฝึกอบรมที่แท้จริงคืออะไร และมีวิธีการหรือกระบวนการอย่างไร ซึ่งความหมายของการฝึกอบรมตามที่นักวิชาการแต่ละท่านได้กล่าวไว้คือ การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือเป็นกระบวนการการเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ นำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538: 4) ได้สรุปประเด็นความที่เป็นสาระสำคัญของ การฝึกอบรมไว้ดังนี้ คือ

1. การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคคล
2. สมรรถภาพของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติการมี 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ความรู้ความสามารถ คือ รู้เกี่ยวกับงานและรู้วิธีทำงาน
 - 2.2 ทักษะหรือความชำนาญ คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาน้อย แต่ได้ผลงานที่ดี

2.3 ทักษะ เป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่องานรับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติหรือความรู้สึกในที่นี้ต้องการให้เป็นไปในทางบวกหรือทางดี เพราะจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์กร ใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้รับการสร้างเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับทัศนคติที่กล่าวนี้ อาจรวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ และความเสียสละ ในการปฏิบัติงานด้วย

3. เป็นการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลให้สนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จะต้องเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะ ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การอบรมการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานฝาก-ถอนเงินธนาคาร การอบรมเทคนิคการขายให้แก่พนักงานขายสินค้า ฯลฯ

4. การฝึกอบรม จะต้องมีส่วนต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในการปฏิบัติงานอันเป็นการนำไปสู่การปรับปรุงที่ทำให้ดียิ่งขึ้น เช่น เมื่อคนงานผ่านการฝึกอบรมแล้วมีความเสียสละ ตั้งใจทำงานมากขึ้นทำงานอย่างเต็มความสามารถ หรือมีการทำความสะอาดเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ หลังจากการใช้งานและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบ พฤติกรรมเหล่านี้ก่อนการฝึกอบรมไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนี้จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ ถ้าเป็นงานราชการจะนำความเป็นเลิศ ความมีชื่อเสียงมาสู่หน่วยงาน ถ้าเป็นด้านธุรกิจ ผลสำเร็จ คือ ผลผลิตเพิ่มขึ้น กำไรสุทธิมากขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า “การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพ ในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมา ซึ่งการแสดงผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ”

การฝึกอบรม ตามความหมายของนักวิชาแต่ละท่าน สรุปได้ว่าการฝึกอบรม น่าจะหมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาคน โดยการปรับพื้นฐาน ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความเข้าใจ (understand) เจตคติ (attitude) ความสามารถในด้านการศึกษาและการทำงาน (ability) เพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การที่บุคคลมีความต้องการในการฝึกอบรม หรือองค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากร สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือจัดฝึกอบรมกล่าวคือ ต้องตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจนว่าต้องการฝึกอบรมเพื่ออะไร เช่น

ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญเรื่องใดมากขึ้น หรือ มีความต้องการในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือเจตคติใด กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งมี นักวิชาการ ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2544: 14-15) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge-K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎีแนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand-U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้ คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill-s) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ การขับรถ การชี้ จักรยาน เป็นต้น
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude-A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อองค์การ ต่อ ผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงานไม่เบื่องาน) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

เมื่อบุคคลได้รับการฝึกอบรมทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ แล้วเมื่อนำไปปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือเกิดการเปลี่ยนแปลง (behavior change) ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น การฝึกอบรมโดยทั่วไป จะต้องมียุทธศาสตร์หรือมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ดี ความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยทั่วไปจะต้องมียุทธศาสตร์หรือมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ เช่น เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ดีขึ้น

ความจำเป็นในการฝึกอบรม

ความจำเป็นในการฝึกอบรมหมายถึง สถานการณ์ที่เป็นปัญหาต่อผลสำเร็จของงานซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม นั่นคือ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมนั่นเอง

จากความหมายของความจำเป็นในการฝึกอบรมดังกล่าวแล้วข้างต้น แสดงอย่างชัดเจนว่า สภาพการณ์นั้นเป็นปัญหา ซึ่งได้เกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น อาจมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน และมีเพียงบางสาเหตุเท่านั้นที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมส่วนสาเหตุอื่น ๆ อาจจำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีการอื่น ๆ และการฝึกอบรมอาจเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งในการแก้ปัญหาเท่านั้น

ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรม ที่จะทำการสำรวจ และวิเคราะห์เพื่อแยกแยะด้วยปัญหา ซึ่งมีสาเหตุที่แท้จริง มาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งก็คือการค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม นั่นเอง และการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จึงหมายถึง การค้นหาสถานะที่มีปัญหาเกี่ยวกับงานหรือบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถแก้ไข ได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อจะช่วยให้ หน่วยงานหรือองค์การสามารถดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ดี

ในเมื่อการค้นหาความจำเป็นของการฝึกอบรมก็คือการค้นหาปัญหา ผู้รับผิดชอบดำเนินการจึงควรจะต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ปัญหา” เสียก่อนว่า ปัญหา คือสิ่งใดก็ตามที่เบี่ยงเบนจากสิ่งที่พึงประสงค์ เนื่องจากโดยปกติแล้ว ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามเราควรจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์หรือตั้งเป้าหมายไว้ก่อน แล้วจึงหาทางดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ แต่การดำเนินงานอาจประสบกับอุปสรรค หรือมีข้อขัดข้องต่าง ๆ ทำให้ผลการดำเนินงานไม่ตรงกับจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นหมายถึงปัญหาเกิดขึ้น

แนวทางในการวิเคราะห์หาความจำเป็น

การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมก็คือ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนจะดำเนินการจัดฝึกอบรมและการที่จะตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการฝึกอบรมได้นั้นจะต้องทราบถึงความต้องการหรือความจำเป็นของการจัดฝึกอบรมเสียก่อน ไม่ว่าจะมีความจำเป็นขององค์การ หรือของบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเสียก่อนไม่ว่าจะเป็นความจำเป็นขององค์การ หรือของบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก็ตามล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดฝึกอบรมทั้งสิ้น แนวทางการวิเคราะห์หาความจำเป็นจึงเป็น สิ่งสำคัญที่ผู้จัดฝึกอบรมทั้งสิ้น

แนวทางการวิเคราะห์หาความจำเป็น อาจทำได้เป็น 2 แนวทางด้วยกัน คือ (ชาญชัย อาจิณส มาจาร, 2538: 10)

1. แนวทางเริ่มต้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานขึ้นไปถึงองค์การ โดยมีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 ศึกษางานในแต่ละลักษณะหรือตำแหน่งว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เพียงใด มีมาตรฐานแค่ไหน ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างใด
 - 1.2 ศึกษาว่าผู้ปฏิบัติงานจริงนั้น ทำงานได้ผลเท่าใด มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติและทัศนคติเกี่ยวกับงานเป็นอย่างไร
 - 1.3 วิเคราะห์ว่าสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้จริงในข้อ 2 นั้น ครบถ้วนตามมาตรฐานหรือตามที่ควรจะเป็นหรือไม่ ถ้าหากไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือไม่เป็นตามที่ควรจะเป็น ให้พยายามหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรบ้าง
 - 1.4 ประเมินและคัดเลือกว่า มีพฤติกรรมใดบ้างของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม ซึ่งแสดงถึงการมีความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง
 - 1.5 รวบรวมความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน โดยพิจารณาตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน หรือลำดับขั้นขององค์การ
 - 1.6 พิจารณาว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่รวบรวมได้นั้นมีความสัมพันธ์กับภาระหน้าที่ วัตถุประสงค์ขององค์การเพียงใด และพิจารณาจัดความสำคัญเพื่อดำเนินการฝึกอบรมต่อไป
2. แนวทางเริ่มต้นการวิเคราะห์ที่ตัวองค์การหรือหน่วยงาน เป้าหมายที่ต้องศึกษาโดยรวมแล้วศึกษาลงไปถึงตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจมีขั้นตอนโดยย่อดังนี้
 - 2.1 ศึกษาจุดมุ่งหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมไปถึงภาระหน้าที่ แผนงาน แนวนโยบาย การปฏิบัติ เป้าหมาย ตลอดจน แผนงานที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
 - 2.2 ศึกษาสภาพการทำงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และผลงานที่ได้รับทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ
 - 2.3 วิเคราะห์ข้อมูลรวบรวมได้ จากสภาพการทำงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และผลงานที่ได้รับว่ามีปัญหาอุปสรรคใดบ้างที่จะทำให้การดำเนินงาน ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

2.4 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่พบว่าปัญหาหรืออุปสรรคใดบ้าง จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม แก่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใด ระดับใด จำนวนมากน้อยเพียงใด ซึ่งในขั้นนี้จะได้ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพียงกว้าง ๆ

2.5 ศึกษาวิเคราะห์ต่อไปอีกว่า บุคคลที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมใด เป็นความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติด้านใด เกี่ยวกับอะไร อันจะเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม หรือจัดส่งให้ไปเข้ารับการอบรมที่สถาบันอื่นต่อไป

เทคนิควิธีการฝึกอบรม

การถ่ายทอดความรู้ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ จะต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ประกอบกันหลายประการ เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่สนใจต่อการจะรับความรู้เพราะเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเทคนิควิธีการฝึกอบรมเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 162-166) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรม (training techniques) ไว้ว่าเมื่อมีการกำหนดความต้องการของการฝึกอบรมแล้ว จะต้องทำการกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรมและออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งควรกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งลักษณะของเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายที่สุดในปัจจุบัน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติงาน (On-the-Job Training-OJT) เป็นการฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการที่พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่จะมอบหมายให้พนักงานใหม่เรียนรู้ประสบการณ์จากพนักงานเดิมหรือหัวหน้างานที่ทำหน้าที่สอนงานให้ ซึ่งการฝึกปฏิบัติงานนั้นสามารถกระทำได้ในหลายวิธีดังนี้

1.1 วิธีสอนงาน (coaching) หรือการศึกษา (understudy) วิธีการสอนงานเป็นวิธีการปฏิบัติขณะปฏิบัติงาน (On-the-job approach) ซึ่งผู้จัดการจะสอนผู้ฝึกหัดทำงานแบบตัวต่อตัว การสอนงานเป็นวิธีการพัฒนาการจัดการในการปฏิบัติงาน ส่วนวิธีการศึกษา (understudy method) เป็นวิธีอบรมในขณะที่ทำงาน (On-the-Job Training) ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้รับจากการออกแบบเพื่อได้เรียนรู้จากพนักงานเดิม

1.2 การหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการฝึกอบรมที่พนักงานมักเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมด้านการจัดการ (management trainee) จะเคลื่อนย้ายจากหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งตามเวลาที่วางแผนไว้เป็นเทคนิคการสอนงานขณะปฏิบัติงาน (OJT) อีกแบบหนึ่ง

1.3 การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน (apprenticeship training) เป็นการให้คำแนะนำการฝึกอบรมทั้งในขณะปฏิบัติงานและนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับด้านการปฏิบัติตามลักษณะต่าง ๆ ของการทำงานซึ่งต้องอาศัยทักษะในอาชีพ วิธีนี้มักใช้มากในการฝึกอบรมบุคคลในอาชีพต่าง ๆ จำนวนมาก เช่น การอบรมแพทย์ใหม่ (training new medical intern) ซึ่งแพทย์เหล่านี้จะต้องใช้เวลาฝึกงานในโรงพยาบาลเป็นเวลา หลายปีกว่าจะสำเร็จการศึกษา

1.4 การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training-JIT) เป็นการฝึกอบรมโดยตรงจากการทำงาน บางครั้งเรียกว่าการฝึกอบรมในขณะทำงาน (on-the-job training) มีงานจำนวนมากที่ต้องทำตามลำดับขั้นตอน ซึ่งการสอนที่ดีที่สุดก็คือการสอนเป็นขั้น ๆ ไป กระบวนการดังกล่าวจะต้องเริ่มตั้งแต่การเขียนขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในงานโดยเรียงตามลำดับว่าควรทำอะไรแล้วเขียนจุดสำคัญเพื่อแสดงวิธีการและเหตุผลที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอน

2. วิธีการบรรยาย (lecture) เป็นการติดต่อสื่อสารทางเดียว ซึ่งผู้สอนใช้ในการนำเสนอข้อมูลแก่พนักงานหรือกลุ่มพนักงาน โดยใช้วิธีการพูดเป็นส่วนใหญ่ การบรรยายมีข้อดีหลายประการ เช่น เป็นวิธีการที่รวดเร็วและง่ายในการให้ความรู้แก่ผู้เข้าฝึกอบรมกลุ่มใหญ่ โดยอาจใช้พิมพ์ เช่น หนังสือและคู่มือเพื่อประกอบการบรรยาย ซึ่งคำแนะนำที่มีประโยชน์ในการบรรยาย มีดังนี้

- 2.1 จงให้สัญญาแก่ผู้ฟังเพื่อช่วยให้ผู้ฟังติดตามความคิดของคุณได้ทันอย่าเริ่มต้นในสิ่งที่ผิด
- 2.2 สรุปลงสั้น สนใจผู้ฟัง และสบตากับผู้เข้าอบรม
- 2.3 พูดให้ทุกคนในห้องได้ยินเสียง และพูดประเด็นสำคัญตามโน้ตย่อ
- 2.4 ใช้มือให้เหมาะสม ดัดบุคลิกภาพและการใช้ภาษาที่ไม่สุภาพออกไป
- 2.5 ควรฝึกหัดการบรรยายในสถานการณ์ที่คล้าย ๆ กับสถานการณ์จริง ก่อนที่จะบรรยายจริง

3. เทคนิคการใช้โสตทัศนูปกรณ์ (audiovisual techniques) เป็นการใช้อุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์วงจรปิด เทป วิทยุ วีดีโอเทป เป็นต้น เหล่านี้เป็น

สิ่งที่มีประสิทธิผลมากและได้รับการใช้อย่างกว้างขวาง โสตทัศนูปกรณ์มีราคาแพงกว่าการใช้การบรรยายในห้องประชุมมาก แต่ก็มีข้อดีที่สามารถใช้ได้เมื่อมีความต้องการแสดงภาพถึงวิธีที่เป็นลำดับขั้นที่ควรต้องทำตามเวลา มีความต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่เหตุการณ์ที่ไม่ง่ายต่อการสาธิต และเมื่อองค์กรมีความจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพนักงานนอกสถานที่บ่อย ๆ ก็จะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูง

3.1 การฝึกอบรมทางไกล (teletraining) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การใช้การประชุมทางไกล (teleconference) ซึ่งผู้ให้การฝึกอบรมในสำนักงานใหญ่ สามารถอบรมกลุ่มพนักงานในสาขาต่าง ๆ โดยใช้โทรศัพท์เชื่อมต่อได้

3.2 การประชุมทางไกลด้วยวิดีโอ (vodeo conferencing) เป็นกลไกที่ติดตั้งโทรศัพท์และวิดีโอกับผู้เป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อจะได้เห็นบุคคลที่กำลังพูดในช่วงการประชุม จึงเป็นสิ่งที่เพิ่มความนิยมในการใช้ฝึกอบรมพนักงาน โดยการเชื่อมต่อกลุ่ม 2 กลุ่ม หรือมากกว่าในระยะทางไกล โดยใช้สื่อวิทยุและโทรศัพท์เพื่อช่วยในการประชุม

3.3 การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ (programmed learning) เป็นเทคนิคการแนะนำผู้เรียนโดยไม่ต้องใช้ผู้สอน แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในหัวข้อย่อยบางหัวข้อที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้รายละเอียดเพิ่มเติมเครื่องมือที่ใช้ในโปรแกรมการเรียนรู้คือตำรา (textbook) หรือคอมพิวเตอร์ (computer) ซึ่งทำหน้าที่ 3 อย่าง คือ

- 1) การเสนอคำถาม เสนอความจริงในเนื้อหา หรือเสนอปัญหาให้ผู้เรียน
- 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ ตอบคำถาม
- 3) หน้าที่ในการจัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล (feedback)

3.4 การอบรมโดยสร้างสถานการณ์จำลอง (vestibule or simulated training) เป็นการฝึกอบรมในสภาพสิ่งแวดล้อมที่จำลองสภาพแวดล้อมจริง แต่เป็นการฝึกเหมือนจริงนอกการปฏิบัติงาน (off-the-job) เป้าหมายคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฝึกการปฏิบัติจริงโดยไม่ใช้การปฏิบัติงานซึ่งการฝึกลักษณะนี้เป็นสิ่งจำเป็น ถ้าให้พนักงานฝึกจริงในขณะที่ปฏิบัติงานจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงหรือมีอันตราย และการให้พนักงานใหม่เข้าไปปฏิบัติงานทันทีอาจทำให้ล่าช้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับความปลอดภัย

3.5 การฝึกอบรมโดยใช้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training-CBT) เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้ฝึกอบรมใช้ระบบฐานคอมพิวเตอร์เพิ่มความรู้หรือทักษะซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้วิธีการทำงาน วิธีนี้จะได้ประโยชน์จากความเร็ว ความจำ และ

ความสามารถในการคำนวณของคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้การสอนมีความยืดหยุ่นได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากเทคนิคการฝึกอบรมที่ได้กล่าวในข้างต้นแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการฝึกอบรมไว้ เช่น สมคิด บางโม (2544: 81-90) ได้จำแนกเทคนิคการฝึกอบรมไว้เป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และเทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ดังนี้

1. เทคนิคการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้กระทำได้หลายวิธีดังนี้

1.1 การบรรยาย (lecture) วิทยากรบรรยายตามหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย อาจใช้สื่อต่าง ๆ ประกอบการบรรยาย เช่น รูปภาพ แผ่นใส สไลด์ หรือวิดีโอเทป เป็นต้น บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.2 การอภิปรายเป็นคณะ (panel discussion) เป็นการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรหนึ่งคนเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประสาน เชื่อมโยง และสรุปการอภิปรายของวิทยากรแต่ละคนหลังการอภิปรายแล้วเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถาม

1.3 การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (symposium) เป็นการบรรยายแบบมีวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-6 คน มีพิธีกรเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย และสรุปการบรรยาย การชุมนุมปาฐกถามีลักษณะคล้ายการอภิปรายเป็นคณะแต่เน้นหัวข้อวิชาเป็นสำคัญ เมื่อเสร็จสิ้นการบรรยายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

1.4 การสาธิต (demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริงซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน การสาธิตนิยมใช้กับหัวข้อวิชาที่มีการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ นาฏศิลป์ และขับร้อง เป็นต้น

1.5 การสอนงาน (coaching) เป็นการแนะนำให้ผู้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนหรืออบรมในระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง

2. การฝึกอบรมโดยใช้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สามารถกระทำได้ดังนี้

2.1 การระดมสมอง (brainstorming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ

ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง โดยไม่คำนึงว่าจะถูกหรือผิดดีหรือไม่ดี ความคิดหรือข้อเสนอทุกอย่างจะถูกจดไว้แล้วนำไปถกกันครั้งหนึ่ง ดังนั้นพอเริ่มประชุม ต้องมีการเลือกประธานและเลขานุการของกลุ่มเสียก่อน

2.2 การประชุมกลุ่มย่อย (buzz session) บางครั้งเรียกว่าบับซกรุป (buzz group) เป็นการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยจากกลุ่มใหญ่เป็นกลุ่มย่อยละ 2-6 คน เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา อาจเป็นปัญหาเดียวกัน หรือ ต่างกันในช่วงเวลาที่กำหนด มีวิทยากรคอยช่วยเหลือทุกกลุ่ม แต่ละกลุ่มต้องเลือกประธานและ เลขานุการของกลุ่ม เพื่อดำเนินการ แล้วนำความคิดเห็นของกลุ่มเสนอต่อที่ประชุมใหญ่สำหรับการประชุมแบบฟิลลิป 6-6 นั้นเป็นการจัดกลุ่มย่อยอย่างรวดเร็ว โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมแถวหน้า 3 คน ยกเก้าอี้หันกลับไปหาผู้นั่งแถวหลังตน 3 คน รวมกลุ่มกันเป็น 6 คน ให้เวลาปรึกษากัน 6 นาที แล้วสลายกลุ่มกลับไปเดิม

2.3 กรณีศึกษา (case study) เป็นการศึกษารายละเอียดเรื่องราวที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด เป็นเทคนิคที่เหมาะสมกับกลุ่มเล็ก ๆ เรื่องที่มอบหมายให้ ต้องมีรายละเอียดเพียงพอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมองเห็นจุดสำคัญของปัญหา และข้อมูล เพื่อนำมาใช้พิจารณา การศึกษากรณีศึกษาอาจให้ศึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ก็ได้

2.4 การประชุมแบบฟอรัม (forum) เป็นเทคนิคที่ใช้ประชุมกลุ่มใหญ่ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม โดยการซักถาม แสดงข้อเท็จจริง ปรึกษาหารือแสดงความคิดเห็นกับวิทยากร

2.5 เกมส์การบริหาร (management games) เป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยแข่งขันเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการให้ปฏิบัติเหมือนเหตุการณ์จริง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน การเป็นผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ขนาดของกลุ่มในการแข่งขันอยู่กับเกมที่นำมาใช้

2.6 การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์ที่เหมือนจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามท้องเรื่องและบทบาทที่กำหนด เสร็จแล้วให้ผู้ดูวิเคราะห์เสนอแนวทางแก้ปัญหา วิธีนี้เหมาะกับกลุ่มที่กล้าแสดงออกและมีวุฒิภาวะเพียงพอที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบและแก้ปัญหา

2.7 การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมของผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันแล้วพบปัญหาที่เหมือนๆ กัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาทุกคนที่ไปร่วม การสัมมนาต้องช่วยกันพูดช่วยกันแสดงความคิดเห็น

ปกติจะบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยเสนอที่ประชุมใหญ่

2.8 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (field trip) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรม เพื่อให้พบเห็นของจริงซึ่งผู้จัดต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

2.9 การประชุมปฏิบัติการ (workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติจริง อาจเป็นการฝึกใช้เครื่องมือใหม่ๆ ประชุมเพื่อช่วยกันสร้างคู่มือ หรือประชุมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น การปฏิบัตินิยมให้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยๆ มากกว่าปฏิบัติเป็นกลุ่มใหญ่หรือรายบุคคล

2.10 การฝึกการรับรู้ (sensitivity training) เป็นกิจกรรมการฝึกประสาทสัมผัสให้เข้าใจผู้อื่นโดยการสังเกตลักษณะท่าทางของผู้อื่น วิธีการฝึกอบรมจะไม่ใช้การบรรยายหรือบอกหลักเกณฑ์ แต่ให้นำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในห้องฝึกอบรมมาเป็นตัวอย่างสดๆ ร้อนๆ แล้วโยงไปถึงพฤติกรรมอื่นๆ ในขณะที่ปฏิบัติงานในองค์กร วิธีการสร้างบรรยากาศในขณะที่ฝึกอบรมคือพยายามให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนแสดงตัวหรือเปิดเผยตัวออกมา ให้มีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมของแต่ละบุคคลว่ามีข้อผิดพลาดที่ใด ให้โอกาสทดลองแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดพลาดใหม่กว่าใช้ได้ หรือยัง มีการประเมินผล

2.11 กิจกรรมนันทนาการ (recreational activity) เป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างความสนุกสนานในระหว่างการฝึกอบรม

กล่าวสรุปได้ว่า การฝึกอบรมที่จะประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น การเลือกเทคนิควิธีการนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในการฝึกอบรมในแต่ละครั้งนั้นควรที่จะเลือกเทคนิควิธีการให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ ดังนั้นก่อนที่จะจัดฝึกอบรมควรจะต้องศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเลือกใช้เทคนิคและวิธีการได้อย่างเหมาะสม

ประเภทของการฝึกอบรม

รัฐ ประมวลพฤษ (2538: 61-62) กาจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจัด ได้หลายลักษณะ ผู้รับผิดชอบหรือเจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรมจะต้องทราบประเภทของการฝึกอบรม เพื่อทราบกลุ่มคนที่เข้าฝึกอบรมว่าเป็นพวกไหน มีความรู้และประสบการณ์เพียงใด จะได้จัด เนื้อหาสาระ ตลอดจนการเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับลักษณะความต้องการของการอบรมนั้นๆ การแบ่งประเภทการฝึกอบรมอาจแบ่งได้ ดังนี้

1. การแบ่งประเภทตามลักษณะก่อนหลังของการเข้าทำงาน แบ่งได้ 2 ประเภท

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน เช่น การปฐมนิเทศ การแนะนำงาน เพื่อให้ ผู้เข้าทำงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และงานที่จะต้องทำให้สามารถทำได้ถูกต้อง การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เช่น การฝึกอบรมที่ใช้การเสนอแนะ การสาธิต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

2. การแบ่งประเภทตามจำนวนผู้เข้าอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภท

2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิควิธีสอนตัวต่อ ตัว การเรียนด้วยตนเอง เป็นต้น

2.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม เป็นการฝึกอบรมที่มีผู้เข้าอบรมครั้งละหลายคน จำนวนคนขึ้นอยู่กับการใช้เทคนิคและขีดจำกัดของวัสดุอุปกรณ์ เช่น การอบรมการใช้ คอมพิวเตอร์ การอบรมแต่ละรุ่นคงรับจำนวนได้ไม่มาก หรือการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิคการใช้ สถานการณ์จำลอง กรณีศึกษาก็ต้องจำกัดจำนวนคน แต่ถ้าการอบรมที่ใช้วิธีการบรรยาย สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ได้

3. การแบ่งประเภทตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้า สู่ตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือหน้าที่ใหม่ เช่น การฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคนงาน ผู้ที่จะเป็นผู้จัดการสาขา ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย เทคนิควิธีที่จะใช้ ได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา และการศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นจริง

3.2 การฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรม ที่ต้องจัดให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การ อบรมเสริมสมรรถภาพทำได้ ดังนี้

3.2.1 การฝึกอบรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้แก่ผู้บริหารที่ต้องทำงาน กำกับดูแลงาน เทคนิควิธีที่จะใช้จะเป็นการบรรยาย และการใช้บทบาทสมมติ

3.2.2 การฝึกอบรมให้ความรู้ทั่วไป เพื่อให้เข้าใจเรื่องการบริหารงาน และการจัดองค์การสมัยใหม่ การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต เทคนิคที่ใช้ อาจจะใช้การบรรยายประกอบวีดิทัศน์ การศึกษาดูงาน

3.2.3 การฝึกอบรมทางด้านทักษะ เช่น การอบรมการใช้เทคโนโลยี หรือเครื่องมือสำหรับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เทคนิควิธีที่นำมาใช้ จะเป็นการบรรยายประกาศสาธิต การใช้สถานการณ์จำลอง และการฝึกในสถานการณ์จริง

3.2.4 การพัฒนาตนเอง เป็นการกระตุ้นให้คนในองค์กรได้ตื่นตัวที่จะ ใฝ่หาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีผลต่อการทำงานในหน้าที่ด้วย การพัฒนาอาจศึกษาจากเอกสาร ตำรา สนทนา สัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ หรือศึกษาสังเกตการณ์ปฏิบัติจริง

4. การแบ่งประเภทตามลักษณะวิธีการฝึกอบรมทั่วไป แบ่งเป็น 2 ประเภท

4.1 การฝึกปฏิบัติการในที่ทำการ เป็นการฝึกปฏิบัติงานที่แท้จริงๆ เพื่อให้ คนงานเข้าใจวิธีการทำงาน และเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ลักษณะการฝึกปฏิบัติจะเป็นแบบ ทำไป เรียนรู้ไป อาจมีการอภิปรายประกอบหรือสาธิตเพิ่มเติม

4.2 การฝึกปฏิบัติการนอกที่ทำการ เป็นการฝึกอบรมที่เตรียมให้คนงาน พร้อมทั้งจะเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง เพราะงานบางงานต้องเสี่ยงกับการเกิดอุบัติเหตุ และ ต้องการเทคนิคเฉพาะทาง เทคนิคการฝึกอบรมมีทั้งการบรรยาย การอภิปราย การสาธิต การ ทดลองปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง การฝึกอบรมแบบนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการต้อง ปฏิบัติงานจริง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกอบรม

ทรัพยากรนับว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กร หากทรัพยากรมนุษย์คือ บุคลากรในองค์กร มีความพร้อม มีความจริงใจ และมีความสามารถในการทำงานและสร้าง คุณค่าในการทำงาน ทำให้งานต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ นับได้ว่าองค์กรนั้นเป็น องค์กรที่ดีมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์กรขาดความรู้ ความสามารถ และขาดความจริงใจต่อองค์กร จะทำให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่ความ เจริญก้าวหน้าได้ยาก การฝึกอบรมจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา องค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้

การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิคและเป็นความจำเป็นสำหรับหน่วยงาน ต่างๆ ที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการช่วยแก้ไขปัญหา

การขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะอย่างให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การที่องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมก็เพื่อประโยชน์ขององค์กรตลอดจนบุคลากร เพราะเป็น ความต้องการและความในใจที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ ประโยชน์ของ การฝึกอบรมสามารถสรุปได้ ดังนี้ (พงค์ หรดาล, 2539: 30-32)

1. การฝึกอบรมเป็นการช่วยปัญหาการปฏิบัติงานบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน เพราะบุคลากรมักจะประสบปัญหาในการท างานอยู่เสมอ
2. การฝึกอบรมเป็นการช่วยป้องกันปัญหา โดยปกติผู้ที่เข้ามาทำงานใน องค์กรเมื่อจบการศึกษาจากสถาบันศึกษาแล้วมักจะมีความรู้ด้านทฤษฎีเป็นส่วนมาก ยังไม่เคย ปฏิบัติงานจริงบางคนอาจเกิดปัญหาในการนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ ทางองค์กร หรือหน่วยงานควรจัดการปฐมนิเทศเพื่อแนะนำชี้แจงให้ให้บุคลากรได้รู้ระเบียบวินัยแนวปฏิบัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะเป็นการทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและ สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ตลอดจนทำให้เกิดขวัญและกำลังใจและเกิดประสิทธิภาพใน การทำงาน
3. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความพร้อมที่จะทำงาน และกล้าเผชิญกับอุปสรรค
4. การฝึกอบรมช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย เนื่องจากการฝึกอบรมส่วนมากจะจัด ขึ้นในระยะสั้นๆ ภายใต้งบประมาณจำกัดจำนวนหนึ่ง และเป็นการพัฒนาเฉพาะหัวข้อที่ ต้องการจะเสริมสร้าง ความชำนาญ และประสบการณ์เท่านั้น
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต (life long education) ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลต่างๆ
6. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้กับบุคลากร เพราะ เมื่อบุคลากรจบการศึกษาจากสถานศึกษาแล้ว ความรู้ที่ได้รับมาอาจล้าสมัย เพราะในปัจจุบัน วิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ ก้าวหน้าไปมาก มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้า บุคลากรไม่มีการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองก็จะทำให้ไม่ทันกับวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ
7. การฝึกอบรมเป็นการช่วยวิทยาการได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยไม่ ต้องเสียเวลาการทำงาน เพราะอาจใช้เวลาเพียงไม่กี่วันเข้ารับการฝึกอบรมได้
8. การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพ ตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำ
9. การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรใน หน่วยงานเดียวกัน

ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนและท้าทาย การที่บุคคลหย่อนสมรรถภาพ หรือไม่มีความรู้ในหน้าที่การงานย่อมทำให้งานล่าช้าหรือไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น จึงควรพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและให้มีเจตคติต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการอีกท่านหนึ่งได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น คือ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2538: 7-8) โดยกล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นในทุกๆ องค์กร และมีส่วนที่จะทำให้องค์กรนั้นๆ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่ยังประโยชน์ให้กับบุคลากรและองค์กรในหลายๆ ประการ คือ

1. ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้นๆ และได้ผลผลิตสูง
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มระดับการปฏิบัติงานในงานปัจจุบัน
3. การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมาย ทำให้ได้รับความร่วมมือและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น
4. ช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่างๆ เช่น การลาออกจากการงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการทุพบุคลิก ขวัญกำลังใจที่ไม่ดี ความสูญเสีย และวิธีการทำงานได้ผลงานต่ำ
5. สนองความต้องการของแรงงาน
6. เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ก็จะทำให้พนักงานมีคุณค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีความมั่นคง และมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนตำแหน่งงานได้มากขึ้น

การพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองว่ามีความสนใจในด้านใด ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสิ่งที่ตนเองมีความสนใจเพื่อพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านอาชีพ ด้านทักษะความชำนาญที่สนใจ เป็นต้น

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคลโดยบุคคลหนึ่ง ที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ เป็นการเฉพาะบุคคลหนึ่งที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการและการประเมินผลการเรียน ทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลและสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้

ความสำคัญของการเรียนรู้โดย สุพานี สฤกษ์วานิช (2549: 56-60)

1. การเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบ (form) ของพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้ถูกต้องและเหมาะสม เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้เพื่อปรับ (modify) พฤติกรรม
2. พนักงานทุกระดับจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถทำงานได้ถูกต้องตามขอบเขตหน้าที่ และวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ทฤษฎีและหลักการต่างๆ ของการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการจัดการ โดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการจัดสัมมนา
4. ความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความสามารถในการจูงใจพนักงาน บังคับบัญชา และมอบหมายงานได้สำเร็จ
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม แนวคิดเรื่องการเรียนรู้นั้น การเสริมแรงเป็นสิ่งจำเป็น

ขั้นตอนในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ฟิลิทธ์ สารวิจิตร (2529: 56) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน

1. ขั้นปลุกเร้าความสนใจ (romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบการรับรู้ต่อความแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นต่อความรู้ต่างๆ ที่น่าสนใจ ทำทนายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้ในรายละเอียด (precision) เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงต่างๆ อย่างมีแบบแผน
3. ขั้นหาข้อสรุป (generalization) เป็นระยะเวลาที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุป หลักเกณฑ์ต่างๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

1. การตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ โดยพิจารณาทั้งด้านทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบัน
2. การตัดสินใจที่จะเรียนรู้กิจกรรมเฉพาะอย่างไร วิธีการ แหล่งวิธีการ หรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้อะไรบ้าง โดยต้องศึกษาว่าตนเองมีความต้องการเฉพาะด้านอย่างไร

3. ตัดสินใจที่จะเรียนที่ใด
4. วางเป้าหมาย หรือกำหนดระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน
5. ตัดสินใจว่าจะเริ่มเรียนเรื่องใด เมื่อไร
6. ตัดสินใจว่าช่วงระยะเวลาใดเนื้อหาควรจะถูกไปเท่าใด
7. พยายามหาข้อมูลที่เป็นอุปสรรคที่จะทำให้การเรียนรู้ไม่ประสบความสำเร็จ
8. การหาเวลาสำหรับการเรียนรู้ โดยจัดเวลาให้เหมาะสม
9. คำนวณระดับความรู้และทักษะหรือความก้าวหน้าของตนเองในด้านความรู้หรือทักษะที่ต้องการ
10. การเข้าถึงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสม
11. การสะสมหรือหาเงินที่จำเป็น สำหรับประโยชน์ในการหาแหล่งวิทยาการต่างๆ
12. เตรียมสถานที่หรือดัดแปลงห้องเรียนที่เหมาะสมสำหรับการเรียน
13. เพิ่มขั้นตอนที่เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ ผู้เรียนอาจหาวิธีเพิ่มแรงจูงใจเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการเรียน หรือเพิ่มความพึงพอใจ พยายามเน้นความสำคัญของการเรียนรู้โดยหาสาเหตุของการขาดแรงจูงใจ พยายามเพิ่มความคิดเชิงบวกในการเรียนรู้ จัดการกับการขาดความเชื่อมั่นหรือเกิดความสงสัย เอาชนะความรู้สึกลึกซึ้ง ความท้อแท้ต่างๆ และบอกกล่าวผู้อื่นถึงความสำเร็จของตน

พฤติกรรมและแนวทางในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองให้สำเร็จนั้น นรินทร์ บุญชู (2545: 35) กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนี้

1. สมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (voluntarily to learn)
2. ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตน (self-resourceful)
3. ผู้เรียนต้องรู้วิธีที่จะเรียน (know hoe to learn)

สรุปแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีวิธี 5 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความรู้โดยมีผู้เรียนเริ่มต้น โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจหรือความชอบเพื่อความพึงพอใจ
2. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองที่มีจุดมุ่งหมายก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสังคม ซึ่งมีความหมายเป็นการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิต เรียนรู้จากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ไม่มีหลักสูตร ไม่มีเวลาเรียนที่แน่นอน ไม่มีการลงทะเบียน การวัดผล และวุฒิบัตร

4. วิธีการเรียนรู้ที่เกิดจากกิจกรรมการบริหารงานขององค์กร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

5. วิธีไตรสิกขา แนวคิดการเรียนรู้ตามหลักเหตุผล เป็นการพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันสภาวะที่เป็นอยู่ตามธรรมชาติให้ประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม ยึดมั่นทางสายกลาง

ชาวลิต ตนานนท์ชัย (2547: 7) กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองที่จำเป็นสำหรับสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่างๆ ที่ล้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและมาการติดตามข่าวสารและข้อมูลมากกว่าย่อมตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้เหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งการรับรู้ข่าวสารและข้อมูลล้วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองมีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจของแต่ละบุคคล เช่น ความจำเป็น ความต้องการ หรือความสนใจ เป็นคุณลักษณะที่นำมาซึ่งความขวนขวายมุ่งมั่นและตั้งใจอันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้

2. เป็นความรู้ที่ถาวร เนื่องจากการเรียนรู้เกิดจากการขวนขวายและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน แม้ต้องอาศัยผู้ชี้แนะหรือผู้แนะแนวบ้าง แต่โดยหลักการแล้วจะต้องพึ่งพาหรืออาศัยตนเองเป็นหลัก ซึ่งช่วยให้ความรู้ติดตัวผู้เรียนไปอย่างถาวร

3. สามารถตอบสนองของความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนมีอิสระที่จะเลือกและกำหนดหรือวางแผนการเรียนรู้ของตนเองตามความสนใจ ความถนัด และความพร้อม

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการศึกษาในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่อยู่นอกโรงเรียน ผู้ที่ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับข่าวสาร ข้อมูลเทคโนโลยีต่างๆ โดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจัดให้เรียนรู้ในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ซึ่งสิ่งสมควรพิจารณาประกอบด้วย

1. การเสนอเนื้อหาที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของผู้เรียน

2. การเสนอวิธีการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการเรียนด้วย

ตนเอง

3. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสภาพของผู้เรียน

การเรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ มีเงื่อนไขและปัจจัยหลักคือ ผู้เรียนต้องมีวินัย ผู้เรียนต้องมีความมุ่งมั่น และผู้เรียนต้องมีนิสัยใฝ่เรียนรู้

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ยอมรับสภาพความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความสนใจใฝ่เรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่แต่ละบุคคลที่มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ ได้แสดงให้เห็นว่าการชี้แนะตนเองในการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ

1. การจัดการหรือการควบคุมด้วยตนเอง (self-management) ได้แก่ การควบคุมงาน หรือกิจการที่ต้องการกระทำ เป็นการจัดการ ดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ การจัดการทรัพยากร หรือแหล่งความรู้

2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (self-monitoring) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาด้านสติปัญญา เป็นการที่บุคคลสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่และความรู้เก่าเข้าด้วยกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการบูรณาการความรู้และพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่

3. แรงจูงใจ (motivation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลคิดริเริ่มที่จะเรียน และก้าวเข้าสู่กระบวนการเรียนนั้นๆ แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียน แรงจูงใจนี้อาจเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกหรือภายในก็ได้

กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง อมรรัตน์ จันทวงศ์ (2549: 1-6) สรุปว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระและความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังมีผู้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองสามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัดมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยามนุษยนิยม (humanistic psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดที่ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและมีแนวโน้มที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเองมีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตนเอง ถือว่าตนเองมีค่า กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ควรประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการของตนเอง (assessing needs)
 2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย (setting goals)
 3. การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (specifying learning content) โดยกำหนดระดับความยาก ง่าย ชนิดของสิ่งที่ต้องการเรียนรู้
 4. การจัดการในการเรียน เช่น ปริมาณการเรียน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน และผู้เรียนด้วยกัน รวมทั้งกิจกรรมต่างๆ
 5. การเลือกวิธีการเรียนและสื่อการเรียนการสอนอุปกรณ์ เทคนิค และทรัพยากรการเรียนรู้ที่ต้องใช้
 6. การกำหนดวิธีการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
 7. การกำหนดขอบเขต บทบาทของผู้ช่วยเหลือ
 8. การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน
- มีหลากหลายวิธีที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง ในที่นี้จะขอกกล่าวถึงรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
1. การทำสมุดบันทึกส่วนตัว เพื่อใช้บันทึกข้อมูล ความคิดเรื่องราวต่างๆ ที่ได้เรียนรู้หรือเกิดขึ้นในสมองของเรา ซึ่งช่วยเก็บสะสมความคิดที่ละน้อยเข้าไว้ด้วยกันเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติมให้กว้างไกลออกไป
 2. การกำหนดโครงการเรียนรู้รายบุคคลที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะเรียนอย่างไร โดยพิจารณาว่าความรู้ที่จะแสวงหานั้นช่วยให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ทำให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด
 3. การทำสัญญาการเรียน เป็นข้อตกลงระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน โดยอยู่บนพื้นฐานความต้องการของผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และหลักการของสถาบันการศึกษา
 4. การสร้างห้องสมุดของตนเอง การรวบรวมข้อมูล แหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์ตรงกับความสนใจและใช้ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป
 5. การหาแหล่งความรู้ในชุมชน เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญในอาชีพต่างๆ แหล่งความรู้ที่เป็นแหล่งสำคัญในการศึกษาค้นคว้า
 6. การหาเพื่อนร่วมเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
 7. การเรียนรู้จากการฝึกและการปฏิบัติ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์

ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ลักษณะของผู้ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จะประสบความสำเร็จ ควรมีลักษณะ ดังนี้ (อมรรัตน์ จันทวงศ์, 2549: 5-6)

1. มีความสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (voluntarily to learn)
2. ใช้ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (self-resourceful) ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่จะเรียนคืออะไร รู้ทักษะและข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้ สามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ และการประเมินผล โดยต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (manage of change) ตระหนักในความสามารถ ความรับผิดชอบ และหน้าที่บทบาทของตนเอง
3. รู้วิธีการที่จะเรียน (know hoe to learn)
4. มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีแรงจูงใจ และการเรียนแบบร่วมมือกับบุคคลอื่น (charismatic organizational play player)
5. มีระบบการเรียนและการประยุกต์การเรียน (responsible consumption)
6. มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและความสำเร็จ การประเมินตนเองและเข้าใจศักยภาพของตน (feedback and reflection)
7. มีความพยายามหาวิธีการใหม่ในการหาคำตอบ และกระประยุกต์ความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้กับสถานการณ์ของแต่ละบุคคล (seeking and applying)
8. มีการชี้แนะ อภิปราย การแสดงความคิดเห็นส่วนตัวและพยายามมีความเห็นที่แตกต่าง (assertive learning behavior)
9. มีการรวบรวมข้อมูลจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและการใช้ข้อมูล (information gathering)

สรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับบุคคลในแต่ละคนว่ามีแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกในการพัฒนาตนเองมากแค่ไหน ถ้ามีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าในสิ่งที่ตนเองปรารถนาก็จะมีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นจะต้องมีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความรับผิดชอบ ในตนเองสูง และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ที่ตนสนใจ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดศักยภาพของการเรียนแบบเรียนรู้ด้วยตนเองคือความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง

รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่อาเซียน

ทองแถม นาถจำนง ได้กล่าวไว้ในเอกสารร่องรอยกาลเวลา ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สะพานเชื่อมประชาคมอาเซียน (2555 : 14) เรื่องประชาคมอาเซียน เป็นเรื่องสำคัญมาก แต่วงการต่างๆ ในไทยยังคงตื่นตัวเตรียมพร้อมสำหรับเรื่องนี้น้อยมาก จนน่าเป็นห่วง โดยเฉพาะในวงการการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2554 แต่ละเขตการศึกษา สปฐ. บางพื้นที่จัดการประชุมเผยแพร่ข้อมูลเรื่องความสำคัญของประชาคมอาเซียน แต่ก็น้อยแห่งเต็มที่ เริ่มมีการพูดกันถึงหลักสูตรอาเซียนการศึกษา โดยดร. พัชรวาลย์ วงศ์บุญสิน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ได้เขียนถึงองค์ประกอบ 6 ประการข้างต้น สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของการศึกษา และการร่วมมือกันทางด้านการศึกษา ด้วยมาตรฐานสูง โดยต้องอาศัยในลักษณะเครือข่าย ตลอดจนการร่วมมือขององค์กรด้านการศึกษาในระดับภูมิภาค ภาคอื่นๆ และในระดับสากล เพื่อให้เกิดเป็นความพยายามที่สอดคล้องรับกันในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในภูมิภาค

- 1) การพัฒนาความร่วมมือด้านระบบการศึกษา
- 2) จัดตั้งบทความที่เขียนเพื่อกระตุ้น

โดย รมว.ศธ. กล่าวว่า ประเทศไทยเป็นผู้นำในการก่อตั้งสมาคมอาเซียน มีศักยภาพในการเป็นแกนนำในการสร้างประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง ภายใต้ยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์เดียว เอกลักษณ์เดียว และประชาคมเดียว เพื่อความเจริญมั่นคงของประชากรทรัพยากร และเศรษฐกิจภายใต้การก่อตั้งนี้

จะต้องยึดหลักสำคัญ คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียน การศึกษานั้นจัดอยู่ในประชาคมสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาคมด้านอื่นๆ มีความเข้มแข็ง เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน สำหรับการเตรียมความพร้อมของการศึกษาไทยนั้น กระทรวงศึกษามีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. การสร้างประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษา ให้ประเทศไทยเป็น Education Hub มีการเตรียมความพร้อมในด้านกรอบความคิด คือ แผนการศึกษาแห่งชาติ ที่จะมุ่งสร้างความตระหนักของคนไทยในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนของประชาคมอาเซียน พัฒนาสมรรถนะให้พร้อมจะอยู่ร่วมกันและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้าน

การศึกษา โดยให้มีการร่วมมือกันใน ๓ ด้านคือ ด้านพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริการและจัดการศึกษา

2. ขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนด้วยการศึกษา ด้วยการสร้างความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอาเซียน ความแตกต่างทางด้านชาติพันธุ์ หลักสิทธิมนุษยชน การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในประเทศอาเซียน มีการเพิ่มครูที่จบการศึกษาด้านภาษาอังกฤษเข้าไปในทุกระดับชั้นการศึกษา เพื่อให้นักเรียนไทยสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีการร่วมมือกับภาคเอกชนในการรับอาสาสมัครเข้ามาสอนภาษาต่างประเทศ รวมถึงวัฒนธรรมของประเทศต่างๆเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจกันของประเทศในประเทศส่วนด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นั้น จะพัฒนาตามหลัก 3N ได้แก่ Ned Net โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ NEIS ศูนย์กลางรวบรวม จัดเก็บ และเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา NLC ศูนย์เรียนรู้แห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา มีการพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นพลเมืองอาเซียน การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ความเอื้ออาทร โดยใช้การศึกษาเป็นกลไกในการสร้างวัฒนธรรมใหม่ นักศึกษาที่จบจากอาชีวศึกษาจะต้องเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ มีทักษะการทำงานร่วมกันในประเทศอาเซียน

นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านอาเซียนศึกษา เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้จะดำเนินงานภายใต้นโยบายเชิงยุทธศาสตร์ ๖ เดือน ๖ คุณภาพของ ศธ. เพื่อพัฒนาไปสู่ประชาคมอาเซียนและสากลต่อไป กลไกขับเคลื่อนการศึกษาก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

โดยแนวคิดมีเป้าหมายร่วมกัน จากความร่วมมือตามปฏิญญาดังกล่าว ส่งให้ทุกภาคส่วนแสวงหาความร่วมมือเพื่อที่จะได้ก้าวไปสู่ความสำเร็จของการเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 หรืออีก 3 ปีเศษๆ ซึ่งอยู่ในช่วงที่ระยะที่ 2 ประเทศไทยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนขนานใหญ่เพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมให้กับกำลัง "คน" ซึ่งแน่นอนเรื่องดังกล่าว การศึกษา หรือสถานศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ต้องเตรียมรับมือประชาคมอาเซียน ในระยะเวลาอันใกล้

ขณะเดียวกันในส่วนของการศึกษาการเรียนการสอนนั้น มหาวิทยาลัยต่างต้องมุ่งที่จะผลิตกำลังคนระดับสูง หรือที่เรียกกันว่า 'แรงงานความรู้' (skill worker หรือ knowledge worker) ซึ่งหลายสิ่งหลายอย่างก็คงต้องช่วยกันคิด ช่วยกันปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน พัฒนาคนเพื่อมารองรับ การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ข้างหน้า ที่จะเตรียมตัวอย่างไร เพื่อให้ทุกคนมีศักยภาพ มีความพร้อมที่ไม่ด้อยกว่ากัน ต้องมีพลังสามารถออกแรง

ออกความคิด หรือถ้าใครสามารถแสดงความเป็นผู้นำของกลุ่มได้ก็จะยิ่งดี แต่หากคนใดคนหนึ่งมีแต่สภาพที่อ่อนแอ นอกจากจะไม่ได้ช่วยทำประโยชน์ให้แก่กลุ่มแล้ว ยังจะกลายเป็นภาระของเพื่อน ๆ ให้ถูกดูหมิ่นดูแคลนได้อีกด้วย ซึ่งคนไทยทุกคนคงไม่อยากจะให้ใครมองเราเป็นแบบนั้น โดยทั้งนี้อาเซียนมุ่งหวังประโยชน์จากการรวมตัวกันเพื่อทำให้ประชาชนมีการอยู่ดีกินดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional cooperation) ภายใต้อาเซียนและวัฒนธรรม ที่ครอบคลุมในหลายด้าน ได้แก่ เยาวชน การศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิทธิมนุษยชน สาธารณสุข วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สตรี แรงงาน การขจัดความยากจน สวัสดิการสังคม และการพัฒนา วัฒนธรรมและสารสนเทศ กิจการพลเรือน การตรวจคนเข้าเมืองและกงสุล ยาเสพติด การจัดการภัยพิบัติ โดยมีคณะทำงานอาเซียนรับผิดชอบการดำเนินงานความร่วมมือในแต่ละด้านทิศทางการอาเซียนกับการศึกษา และในปี 2558 ภูมิภาคเราจะก้าวเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน หลายปีที่ผ่านมา เราได้ยินกระแสอาเซียนกันอย่างหนาหู แล้ว อาเซียนคืออะไร อาเซียนเริ่มต้นจากสมาคมอาสา ซึ่งก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2504 โดยมีไทย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ แต่ก็ได้ถูกยกเลิกไป ต่อมาในปี พ.ศ. 2510 ได้มีการลงนามใน "ปฏิญญากรุงเทพ" อาเซียน ได้ถือกำเนิดขึ้น โดยมีรัฐสมาชิกเริ่มต้น 5 ประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อความร่วมมือในการเพิ่มอัตรา การเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม วัฒนธรรม ในกลุ่มประเทศสมาชิก และการรักษาไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงในภูมิภาค โดยเปิดโอกาสให้คลายข้อพิพาทระหว่างประเทศสมาชิกอย่างสันติ หลังจาก พ.ศ.2527 เป็นต้นมา อาเซียนมีรัฐสมาชิกเพิ่มขึ้นจนมี 10 ประเทศ ปัจจุบัน กฎบัตรอาเซียนได้มีการลงนามเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ.2551 ซึ่งทำให้อาเซียนมีสถานะคล้ายกับสหภาพยุโรปมากยิ่งขึ้น เขตการค้าเสรีอาเซียนได้เริ่มประกาศใช้ตั้งแต่ต้นปี พ.ศ.2553 และกำลังก้าวสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งจะประกอบด้วย สามด้าน คือ ประชาคมอาเซียนด้านการเมืองและความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ในปี พ.ศ.2558

การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือเฉพาะด้านของอาเซียน โดยความร่วมมือดังกล่าวมีพัฒนาการเป็นลำดับอย่างช้าๆ ทั้งในเชิงบริหารจัดการและสาระความร่วมมือ โดยในการบริหารจัดการนั้น มีความพยายามที่จะผลักดันให้ความร่วมมือด้านการศึกษาของอาเซียน มีลักษณะที่เป็นทางถาวรและมีผลในเชิงนโยบายและในเชิงปฏิบัติมากขึ้น ต่อมาเมื่ออาเซียนมีการปรับตัวในเชิงโครงสร้างเพื่อให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ของอาเซียนเข้มแข็งขึ้น ได้มีการจัดการประชุมรัฐมนตรีศึกษาอาเซียนครั้งแรก คู่ขนานกับการประชุมสภาซีเมค ที่ประเทศสิงคโปร์ และมีการจัดอย่างต่อเนื่องทุกปี การจัดการศึกษาในอาเซียนเป็นรากฐาน

สำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง และความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจของอาเซียนและเศรษฐกิจโลก นอกจากนี้ การอุดมศึกษาในอาเซียน ได้กลายเป็นภาคธุรกิจขนาดใหญ่และไร้พรมแดน เพื่อตอบสนองการเปิดเสรีการศึกษา ทั้งในกรอบอาเซียนและการค้าโลก เป็นผลให้เกิดกระแสการแข่งขันในการให้บริการด้านการศึกษา การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถาบันการอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นนานาชาติ และ World Class University ตามระบบ และรูปแบบการจัดการศึกษาของยุโรปและอเมริกา ทั้งในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักภาษาหนึ่งในการเรียนการสอน เช่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ มาเลเซีย และในประเทศที่ใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นหลักเช่น ไทย ลาว กัมพูชา เวียดนาม เพื่อตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาดแรงงานในระดับชาติและภูมิภาค การปรับตัวต่อกระแส การเปิดเสรีทางการศึกษา กฎบัตรอาเซียน ฯลฯ แนวทางดังกล่าวก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียนและประชาคมยุโรป ในลักษณะข้อตกลงที่ทำร่วมกันในระดับสถาบันต่อสถาบัน ทั้งในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยของภาคเอกชน ในด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาสถาบันการศึกษาร่วมกัน ในขณะเดียวกันการจัดตั้งเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน ได้ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาในระดับอุดมศึกษารวมทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทั้งระหว่างประเทศสมาชิกด้วยตนเอง และความร่วมมือกับประเทศคู่เจรจาในอาเซียนบางประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ญี่ปุ่น เกาหลี จีน อินเดีย รัสเซีย และสหภาพยุโรป อีกด้วย

อาเซียนได้ตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาแนวคิดกิจกรรม และการจัดการศึกษาร่วมกันในภูมิภาค บนรากฐานภูมิปัญญาในระดับชาติและภูมิภาค เพื่อป้องกันสภาพไม่สมดุลจากการไหลบ่าเพียงด้านเดียวของกระแสโลกาภิวัตน์จากตะวันตก ปฏิญญาอาเซียนด้านการศึกษา ที่ผู้นำให้การรับรองในระหว่างการประชุม สหุยอดอาเซียน ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนทั้ง 3 เสาหลัก สะท้อนการจัด

การศึกษาแบบเชื่อมโยง การหลอมรวมความหลากหลายบนพื้นฐานของเอกลักษณ์และความแตกต่าง การพัฒนาและประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนวิชาการระหว่างชาติในภูมิภาคบนพื้นฐานของประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในกรอบ ซีมีโออาเซียน และ ยูเนสโก

นอกจากนี้ ความร่วมมือในการเปิดเสรีด้านการศึกษา ยังเป็นมาตรการรองรับสำคัญต่อเป้าหมายการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งครอบคลุมการจัดทำความตกลงยอมรับร่วมด้านการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพสำคัญต่างๆ ควบคู่กับการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งกำหนดให้มีการยกเว้นข้อกำหนดเกี่ยวกับการขอวี

ซ้ำสำหรับคนชาติอาเซียน การอำนวยความสะดวก ในการออกวีซ่า และใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานที่มีฝีมือและผู้เชี่ยวชาญสัญชาติอาเซียนอีกด้วย

แนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน การจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนและช่วยเหลือครู โดยเน้นให้ครูเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหน่วยการเรียนรู้และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยน และเตรียมตัวรับความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาเซียนที่จะต้องเผชิญในอนาคตแนวทางการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางเพื่อจัดทำสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอาเซียน โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจะมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนโดยตรงอย่างเช่นตัวอย่างการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด มาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ สาระที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนอย่างเรื่องของศาสนาอื่น ๆ โดยสังเขปประวัติศาสตร์

- พระพุทธเจ้า
- นบีมุฮัมมัด
- พระเยซู

ประวัติศาสตร์ของศาสนาในกลุ่มประชาคมอาเซียนมีมารยาทของความ เป็นศาสนิกชนที่ดีตามที่กำหนดมารยาทที่ดีของศาสนิกชน

- การปฏิบัติตนที่เหมาะสมต่อพระภิกษุ
- การยืน การเดิน และการนั่งที่เหมาะสม ในโอกาสต่าง ๆ การยอมรับความแตกต่าง

- การปฏิบัติตนต่อศาสนาของศาสนา ที่ตนเองนับถือในกลุ่มประชาคมอาเซียนมาตรฐาน ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ การจัดทำแผนผังความคิดหน่วยการเรียนรู้และตัวชี้วัด เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ร่วมกัน ซึ่งการวางแผนการจัดกิจกรรมนี้ จะกำหนดหัวข้อเรื่องไว้ตรงกลาง แยกเป็นหน่วยย่อย เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการตัวอย่างผังความคิดหน่วยการเรียนรู้ กลไกการทำงานของอาเซียนโดยมีดังต่อไปนี้

1. การประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) เป็นกลไกการบริหารสูงสุด โดยเป็นการประชุมระดับผู้นำอาเซียน ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางความร่วมมือต่างๆ มีการประชุมทุกปี

2. การประชุมระดับรัฐมนตรีอาเซียน (ASEAN Ministerial Meeting–AMM) เป็นการประชุมประจำปี เพื่อกำหนดแนวทางระดับนโยบายและทบทวนข้อตัดสินใจต่างๆ
3. การประชุมระดับรัฐมนตรีเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Ministers Meeting–AEM) เป็นการประชุมประจำปีของรัฐมนตรีที่ดูแลด้านเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก
4. การประชุมรัฐมนตรีด้านอื่นๆ (Other ASEAN Ministers’ Meeting) ซึ่งจัดขึ้นตามความจำเป็นและเพื่อเร่งรัดการทำงานของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหารือเกี่ยวกับโครงการความร่วมมือด้านต่างๆ เช่นการเกษตรและป่าไม้ การศึกษา สวัสดิการสังคม แรงงาน เป็นต้น
5. การประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโส (Senior Officials Meeting–SOM) โดยแยกเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสด้านการเมือง เศรษฐกิจ และเฉพาะด้าน เช่นพัฒนาสังคม วัฒนธรรมและสนเทศ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฯลฯ
6. คณะกรรมการประจำอาเซียน (ASEAN Standing Committee–ASC) เป็นการประชุมระดับอธิบดีอาเซียนของแต่ละประเทศ ทุก 2 เดือน เพื่อติดตามความคืบหน้าและแก้ไขปัญหาในโครงการความร่วมมือต่างๆ
7. เลขาธิการอาเซียน (ASEAN Secretariat) เป็นหน่วยงานบริหารกลางขององค์การ มีเลขาธิการอาเซียนเป็นหัวหน้าสำนักงาน ได้รับการคัดเลือกจากประเทศสมาชิกให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 5 ปี และมีรองเลขาธิการอาเซียน 2 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี สำนักงานตั้งอยู่ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย
8. สำนักงานอาเซียนแห่งชาติ (ASEAN National Secretariat) คือกรมอาเซียนในกระทรวงการต่างประเทศของแต่ละประเทศสมาชิก ทำหน้าที่ประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ภายในประเทศสมาชิกอื่นๆ รวมทั้งสำนักเลขาธิการอาเซียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนหลายท่านที่ผู้ศึกษาเห็นว่ามีความสอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเอง เช่นงานวิจัยเรื่อง ความต้องการสอนภาษาไทยของครูผู้สอนภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสี จังหวัดลำพูน ศรีวรรณ สุนทรสัตถาพร (2545) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการ

เรียนการสอนด้านการเตรียมการสอน ครูต้องการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนอย่างมีความสุข และต้องการวิเคราะห์หลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านวิธีการสอน ครูต้องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนสำคัญ และพัฒนาวิธีการสอนให้เด็กเรียนรู้อย่างมีความสุขโดยจัดกิจกรรมทักษะเพื่อพัฒนากระบวนการคิดและแก้ปัญหา เช่น การใช้คำถาม การใช้เพลง เกมส์ การเล่นนิทานและการแสดงบทบาทสมมติ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ พันธุนิภา แยมชุตติ (2546) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรม สัมมนาเฉพาะสาขาวิชา การใช้ระบบสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต และการใช้ภาษาต่างประเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรเน้นเนื้อหาสาระและประสบการณ์ด้านทักษะความรู้ ความสามารถเฉพาะ ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การสัมมนา และการทัศนศึกษาดูงาน

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก ทำการศึกษาระดับความต้องการพัฒนา พจนา วรรณเสรี (2545) ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความต้องการพัฒนาโดยรวมมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และกิจกรรมที่ข้าราชการมีความต้องการน้อยที่สุด คือ ด้านนันทนาการอาจจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันเป็นโลกของยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยี เป็นสิ่งจำเป็นในองค์กรสมัยใหม่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตากเช่นเดียวกัน ต่างทราบถึงความสำคัญในเรื่องนี้ จึงมีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก มากกว่าด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติประจำ สามารถปฏิบัติได้อยู่แล้วสำหรับด้านนันทนาการ มีความต้องการเป็นลำดับสุดท้าย อาจจะเป็นเพราะว่า การนันทนาการเป็นกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สิริณา เมธาธรราชิป (2545) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่สอน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน ตลอดจนความรู้พื้นฐาน