

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

กระทรวงวัฒนธรรม *

ดิศราภรณ์ จงปัดนา **

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาตนเองในองค์กร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงเป็นส่วนราชการที่แบ่งออกเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ที่สุด รองลงมาเป็นส่วนราชการระดับกรม ซึ่งทำหน้าที่จัดทำนโยบายและแผน กำกับ เร่งรัด และติดตามนโยบาย ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในกระทรวงจะประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนด ปัจจัยทางการบริหารประกอบด้วยคน เงิน การจัดการ และวัสดุอุปกรณ์ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งองค์กรภาครัฐเองมีงบประมาณ ในการสนับสนุนด้านการประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา รวมถึงการศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัดขององค์กรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มทักษะความสามารถให้บุคลากรเอง และเล็งเห็นแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความตระหนักให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวบุคลากรเอง ส่วนราชการ และประชาชน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งที่องค์กรต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรของตนได้มีการพัฒนา เพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม โดยมี ดร.พีระพงศ์ ภักคศิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการงานสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบบริหารราชการของส่วนราชการระดับกรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองดังกล่าว มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยน โยกย้าย บรรจุใหม่ หรือโอนบุคลากร ซึ่งในกระทรวงประกอบด้วยกรมต่างๆ จะมีบุคลากรซึ่งรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป บางครั้งการโยกย้าย ปรับเปลี่ยนบรรจุ หรือโอนทำให้บุคคลนั้นๆ ได้รับความรับผิดชอบภารกิจใหม่ หรือในตำแหน่งใหม่ มีผลทำให้การ

พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานบางชิ้นงานหยุดชะงักชั่วคราว ส่งผลให้การดำเนินงานในเรื่องต่างๆ เกิดความล่าช้าหรือเกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ อีกทั้งอาจมีผลทำให้บุคคลเองไม่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านที่ไม่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของตน

2. ระบบราชการที่มีลักษณะเป็นประจำ เป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเหมือนเดิมทุกวัน มีลักษณะเป็นการทำซ้ำแล้วซ้ำอีก ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรไม่เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากหน้าที่ ซึ่งโดยลักษณะงานไม่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เช่น งานด้านเอกสารที่มีลักษณะเป็นกิจวัตร โดยใช้รูปแบบ และวิธีการในการในการทำงานแบบซ้ำเดิม ทำให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่ต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านอื่น เป็นต้น

3. การขาดความเข้าใจในตำแหน่งงานของตน ในบางตำแหน่ง มีภารกิจ หน้าที่ที่หลากหลาย ผู้ดำรงตำแหน่งอาจมีความเข้าใจในตำแหน่งของตนไม่ชัดเจน จึงทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นๆ เป็นไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ความเข้าใจในหน้าที่ ตำแหน่งงานจึงมีความสำคัญ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ที่มีความหลากหลายในหน้าที่ หรือมีรูปแบบงานที่ปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายของแต่ละภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรไม่สามารถที่จะกำหนดทิศทางในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานดังกล่าวได้ เป็นต้น

4. การสนับสนุนของรัฐที่ไม่เหมาะสม มีการส่งเสริมขององค์กรที่ไม่สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรนั้นต่างมีความหลากหลายตามภารกิจหน้าที่ และแตกต่างกันในแต่ละบุคคล การสนับสนุนของรัฐในด้านการพัฒนาบุคลากร บางอย่างไม่ตอบสนองความต้องการพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อเข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนาตนเอง ปัญหา และข้อเสนอแนะการปรับปรุงของบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในส่วนราชการ และความเหมาะสมขององค์กรที่จะดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง

กระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจหน้าที่สามารถแบ่งเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวพันและประสานสอดคล้องกัน คือ ภารกิจเกี่ยวกับศาสนา ภารกิจเกี่ยวกับศิลปะ และภารกิจเกี่ยวกับวัฒนธรรม เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ให้สอดคล้องและสนองต่อภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐ บูรณาการมิติทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมกับวิถีชีวิตของประชาชน สร้างเครือข่าย ปลูกฝังค่านิยมและ

ส่งเสริมวิถีชีวิตที่ดี ดังนั้น การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม จึงมีความสำคัญยิ่งที่จะทำความเข้าใจถึงบุคลากรในองค์กรถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในสำนักงานศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป บุคลากรจะต้องมีการฝึกฝน เพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับตนเอง ส่วนรวมเป็นประโยชน์ต่อหน้าที่การ และเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม 2) เพื่อทราบถึงปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม 3) เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการศึกษา

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษา สํารวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลหนังสือวารสาร บทความ เอกสารประกอบการเรียน รายงานจากส่วนราชการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยอย่างมีทิศทาง และเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งข้อมูลต่างๆเหล่านี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาการวิจัยและประกอบการเขียนบรรยาย 2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาวิจัยได้จากการสำรวจภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จากแหล่งข้อมูลด้านบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลที่จะศึกษาเฉพาะข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย จำนวน 12 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาตนเองถือว่ามีคามจำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบันอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และ

มีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้าน โดยไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองทั้งยังจะทำให้เกิดความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านอารมณ์ และด้านสติปัญญาให้กับตนเองทั้งในหน้าที่การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวันการพัฒนาตนเองจัดว่าเป็นการริเริ่มของกระบวนการคิดที่จะทำในสิ่งนั้นๆ ให้ดียิ่งขึ้นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องในตัวเองการวางแผนแนวทางให้สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นคง หมั่นพัฒนาตนเองสร้างหรือแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอถือเป็นการเพิ่มมูลค่า สร้างต้นทุนให้กับตัวเรา เพื่อพัฒนาและต่อยอดกระบวนการงานอื่นๆ ที่จะตามมา เช่น การพัฒนาตนเองสู่การพัฒนากระบวนการงาน การพัฒนางานสู่การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการ การมองอย่างองค์รวมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ทั้งวิชาการและวิชาชีพ องค์กรต้องมีการวางแผนที่ดีในการจัดสรรบุคลากรที่ต้องการลาศึกษาต่อ หรือลาไปฝึกอบรมในหลักสูตรทั้งระยะสั้น – ระยะยาว เพราะหากบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้ วิชาการ และเพิ่มทักษะในวิชาชีพเฉพาะแล้ว จะสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดการทำงานให้ดีขึ้น ลดความเสี่ยงในระหว่างการทำงานลง บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน

การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตัวเองสามารถทำได้ง่าย หากมีความตั้งใจจะใฝ่หาความรู้ เพราะรอบๆ ตัวนั้นคือความรู้ ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่เสมอ การเรียนรู้ด้วยตัวเองทั้งจากหนังสือ สื่อต่างๆ หรือแม้กระทั่งการสนทนาระหว่างกันถือได้ว่าตัวเรานั้นได้รับความรู้นั้นๆ แล้ว ซึ่งจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ ด้วยจะต้องมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะใฝ่หาความรู้ใส่ตัวเพื่อเป็นตัวช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญต่างๆ ให้เกิดกับตัวเราและส่งผลดีต่อหน้าที่การงานรวมถึงองค์กร

2. ปัญหาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมการศึกษาวิจัย พบว่า ด้านการศึกษา ขนาดขององค์กรเป็นองค์กรขนาดเล็ก เมื่อเทียบกับปริมาณงาน นับว่า ปริมาณงานล้นเกินจำนวนบุคลากร ดังนั้น หากมีบุคลากรมีความประสงค์จะลาศึกษาต่อต่างประเทศ องค์กรต้องวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่า กับสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรต้องเสียไป เช่น ต้นทุนด้านเวลา ต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคล และมองไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน การพัฒนาองค์กร การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศล้วนแล้วแต่ใช้งบประมาณจำนวนมากบวกกับ ระยะเวลาในการศึกษา เงื่อนไขในการให้ทุนการศึกษาในกรณีการให้ทุน จึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็นที่คุ้มค่าและเป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์กรก่อน

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา ปัญหาขององค์กร คือ การฝึกอบรม สัมมนาไม่ได้รับความร่วมมือและสนใจต่อบุคลากรมากพอ เนื่องจากความพร้อมของแต่ละบุคคล ตัดภาระงานที่ได้รับมอบหมายการเข้าฝึกอบรม สัมมนา อาจทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความล่าช้า เพราะการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้ การฝึกอบรม สัมมนาบางครั้งนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ค่อนข้างน้อย เพียงแต่จัดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายเท่านั้น เป็นที่สิ้นเปลืองงบประมาณขององค์กร และเวลาในการปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรม สัมมนา ถือเป็นตัวช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กร ต้องมีการวางแผนและดำเนินการให้สอดคล้องต่อภารกิจองค์กร และความต้องการของบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองที่ทำได้ง่าย โดยไม่ต้องใช้งบประมาณมากทุกคนสามารถเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัวได้เพียงแต่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลขาดความกระตือรือร้นด้วยตนเอง จัดสรรเวลาไม่ได้เนื่องจากภาระหน้าที่ บางครั้งการเรียนรู้ด้วยตัวเองอาจไม่ครอบคลุมและอาจเรียนรู้โดยมีข้อผิดพลาด เข้าใจในเรื่องนั้นๆ ไม่ถ่องแท้ โดยจำเป็นจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า รวมทั้งด้วยภาระหน้าที่เป็นสิ่งที่ทำประจำเป็นกิจวัตร จึงไม่เล็งเห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาตนเอง ขาดความตระหนัก ผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะนำไปสู่ผลดีต่อระบบราชการ

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ด้านการศึกษา องค์กรต้องวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่า กับสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรต้องเสียไป เช่น ต้นทุนด้านเวลา ต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องชั่งน้ำหนักในเรื่องดังกล่าว และมองไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน การพัฒนาองค์กรมากหรือน้อยเพียงใด หัวใจสำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ นโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร การสนับสนุนเรื่องทุนทรัพย์ การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตลอดเวลา ความร่วมมือที่ดีจากบุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วมที่จะพัฒนาองค์กรสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้การศึกษาควรพิจารณาความเหมาะสมของการจัดให้มีการศึกษาภายในองค์กร ทั้งการศึกษาต่อภายในและต่างประเทศ การจัดให้มีคู่มือหรือระบบสารสนเทศที่จะให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย โดยคำนึงถึงงบประมาณ ความคุ้มค่า และประโยชน์สูงสุด

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา การฝึกอบรม สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ ต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมชัดเจนมาก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในชิ้นงานต่างๆ การฝึกอบรม สัมมนาควรมีอย่างสม่ำเสมอไม่เพียงแต่ในด้านวิชาการเท่านั้น ควรเสริมสร้างการอบรมที่จะเสริมสร้างทักษะหรือด้านอื่นๆ ในการทำงานด้วย องค์กรเองควรจัดอบรมเองแทนการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก โดยการเรียนเชิงวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้ ถือเป็นการประหยัดเวลา

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองจัดว่าเป็นการไฝหาคำความรู้ที่ตนสนใจในเรื่องต่างๆ โดยการอ่านหนังสือ รับฟังพูดคุย หรือจากสื่อต่างๆ ถือเป็น การเริ่มต้นการเรียนรู้ที่ดี หากองค์กรใดมีบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความสนใจ ต้องการจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบใด องค์กรควรให้การสนับสนุน ยิ่งองค์กรมีบุคคลที่มีความประสงค์จะพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่มาก องค์กรนั้นจะได้รับการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง และองค์กรควรจะรักษาคนเหล่านี้ไว้เพื่อเป็นทุนทางมนุษย์อันมีค่าขององค์กรไว้ให้นานที่สุด

อภิปรายผล

ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย
กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนางาน และความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะป็นระดับผู้บริหารหรือระดับผู้ปฏิบัติการ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ และการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยส่วนรวมทั้งหมดนั้น จะกระทำได้โดยผ่านทางบุคลากร เพราะบุคลากรจะเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ขององค์กร เช่น ระบบโครงสร้างระบบเทคโนโลยี และระบบกิจกรรม ดังนั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงที่ตัวบุคลากรก็จะทำให้ระบบอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย และส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยตลอดทั่วทั้งองค์กร

การพัฒนาตนเองจึงถือว่ามีความจำเป็นต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบันอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีการเปลี่ยนแปลงไปในหลายๆ ด้าน โดยไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองทั้งยังจะทำให้เกิดความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอภิเดช พลายบัว (2542, หน้า 10) ที่ได้กล่าว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะสามารถปรับตัวได้ทันสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ช่วยให้มนุษย์สามารถที่จะมีคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ทั้งวิชาการและวิชาชีพ องค์กรต้องมีการวางแผน ที่ดีในการจัดสรรบุคลากรที่ต้องการลาศึกษาต่อ ต้องเลือกสถาบันการศึกษาหรือสถาบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะหากบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะ

ความรู้ วิชาการ และเพิ่มทักษะในวิชาชีพเฉพาะแล้ว จะสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดการทำงานให้ดีขึ้น ลดความเสี่ยงในระหว่างการทำงานลง

การพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตัวเองสามารถทำได้ง่าย หากมีความตั้งใจจะใฝ่หาความรู้ เพราะรอบๆ ตัวนั้นคือความรู้ ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่เสมอ การเรียนรู้ด้วยตัวเองทั้งจากหนังสือ สื่อต่างๆ หรือแม้กระทั่งการสนทนาระหว่างกันก็ถือว่าตัวเรานั้นได้รับความรู้นั้นๆ แล้ว ซึ่งจะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นๆ ด้วยจะต้องมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะใฝ่หาความรู้ใส่ตัวเพื่อเป็นตัวช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญต่างๆ ให้เกิดกับตัวเราและส่งผลดีต่อหน้าที่การงานรวมถึงองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุ่ม (2540, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง (Development) เป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนโดยอาศัยความช่วยเหลือจากแหล่งภายนอกน้อยที่สุดตนเองจะเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการมุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล เพื่อสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการฝึกอบรมก็ตาม การพัฒนาต้องการให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้และความสามารถไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ปัญหาและอุปสรรคในความต้องการพัฒนาตนเองในองค์กรด้านการศึกษา พบว่า การศึกษาต่อขึ้นต้องใช้งบประมาณค่อนข้างมาก ในปีงบประมาณแต่ละปี งบประมาณจะได้รับการจัดสรรจากกระทรวงการคลังอย่างสมเหตุสมผลต่อนโยบาย ตามภารกิจขององค์กร อาจมีไม่มากพอที่จะใช้ในการศึกษาต่อของบุคลากรในหลายๆ คน ข้อจำกัดในเรื่องการศึกษา ระดับการศึกษา สาขาที่ต้องการ รวมทั้งการศึกษามีทั้งภายในประเทศและต่างประเทศทำให้ความเข้าใจไม่ตรงกัน เนื่องด้วยองค์กรเป็นองค์กรขนาดเล็กด้วย บุคลากรจึงมีจำนวนไม่มาก หากส่งไปอาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ เมื่อเทียบกับปริมาณงาน นับว่า ปริมาณงานล้นเกินจำนวนบุคลากร ดังนั้น หากมีบุคลากรมีความประสงค์จะลาศึกษาต่อต่างประเทศ องค์กรต้องวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่า กับสิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรต้องเสียไป เช่น ต้นทุนด้านเวลา ต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคล และมองไปถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน การพัฒนาองค์กร การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศล้วนแล้วแต่ใช้งบประมาณจำนวนมากบวกกับความต้องการของบุคลากร ระยะเวลาการศึกษา เงื่อนไขในการให้ทุนการศึกษา ในกรณีการให้ทุน จึงต้องพิจารณาถึงความจำเป็นที่คุ้มค่าและเป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์กรก่อน สอดคล้องกับแนวความคิดของ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12 นางสาวนภานนท์ บุชบา (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 กุมภาพันธ์ 2561) ได้กล่าวว่า เนื่องจากองค์กรมีบุคลากรจำนวนน้อย การศึกษาต่อในแต่ละครั้งนั้นใช้เวลาค่อนข้างมาก องค์กรเองจึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาระงานและการวางแผนเพื่อให้สอดคล้องกับเวลา ภารกิจของบุคลากรในองค์กร นั้น

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา ปัญหาขององค์กร คือ การฝึกอบรม สัมมนาไม่ได้รับความร่วมมือและสนใจต่อบุคลากรมากพอ เนื่องจาก ความพร้อมของแต่ละบุคคล ตึงตึงภาระงานที่ได้รับมอบหมายการเข้าฝึกอบรม สัมมนา อาจทำให้งานไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความล่าช้า เพราะการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา การฝึกอบรม สัมมนาบางครั้งนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ค่อนข้างน้อย เพียงแต่จัดเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายเท่านั้น เป็นที่สิ้นเปลืองงบประมาณขององค์กร และเวลาในการปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรม สัมมนา ต้องมีการวางแผนและดำเนินการให้สอดคล้องต่อภารกิจองค์กร และความต้องการของบุคลากรที่มีความจำเป็นต้องเรียนรู้เป็นสำคัญสอดคล้องกับแนวคิดของ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 นางสาวพิมพ์ทิศา วิไลโรจน์ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 กุมภาพันธ์ 2561) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม สัมมนาได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในองค์กรน้อย เนื่องจากบุคลากร มีภารกิจและหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันไป อาทิ การออกภาคสนาม การเข้าร่วมประชุมอื่น เป็นต้น และมีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาน้อย และการอบรมสัมมนาในครั้งนั้นๆ บุคลากรแรงผลักดันหรือแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรม สัมมนาไม่มากพอ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองที่ทำได้ง่าย ทุกคนสามารถเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัวได้ การเรียนรู้ด้วยตัวเองอาจไม่ครอบคลุมและอาจเรียนรู้โดยมีข้อผิดพลาด เข้าใจในเรื่องนั้นๆ ไม่ถ่องแท้ โดยจำเป็นจะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า บางครั้งในองค์กรยังขาดการสนับสนุนให้บุคลากรในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่มากพอ จึงทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนในการที่จะกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งด้วยภาระหน้าที่ที่เป็นสิ่งที่ทำประจำเป็น จึงไม่เล็งเห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาตนเอง ขาดความตระหนัก และอาจเป็นเพราะตัวของบุคลากรด้วยที่ไม่ได้สนใจที่จะเรียนรู้ฝึกพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มพูนและที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสอดคล้องกับแนวความคิดของ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12 นางสาวนภานนท์ บุชบา (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล 18 กุมภาพันธ์ 2561) ได้กล่าวว่าอุปสรรคในการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การขาดความกระตือรือร้นที่จะใฝ่หาความรู้ใส่ตัว โดยไม่ได้มีการตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้แล้วอีกหนึ่งในอุปสรรคนั้น คือ เวลา เนื่องจากเราจะให้เวลาและความสำคัญไปกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนลืมนึกถึงเวลาที่จะเอาไปใฝ่หาความรู้ที่จะพัฒนาตนเองไป

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา พบว่า การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตนให้สูงขึ้น เพราะในการทำงาน บางครั้งจำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งหากมีการศึกษาต่อในด้านนั้นๆ จะทำให้งานสำเร็จมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกระบวนการคิด การทำงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ทั้งวิชาการและวิชาชีพ องค์กรต้องมีการ

วางแผนที่ดีในการจัดสรรบุคลากรที่ต้องการลาศึกษาต่อ หรือลาไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพราะหากบุคลากรได้รับการเพิ่มพูนทักษะความรู้ วิชาการ และเพิ่มทักษะในวิชาชีพเฉพาะแล้ว จะสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาต่อยอดการทำงานให้ดีขึ้น ลดความเสี่ยงในระหว่างการทำงานลง บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน รักและภูมิใจในงานที่ตนได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรัญญา บุญยงค์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษาของเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรมีความต้องการในการศึกษาควรแตกต่างกัน ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณด้าน วิชาการตลอดจนการบริหารจัดการในด้านบุคลากรให้แก่พนักงานครู เทศบาลและลูกจ้างได้ พัฒนาตนเองในเชิงวิชาการให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา การฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการที่ได้จัดระเบียบแล้ว ที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความสามารถ ความถนัด พฤติกรรมทั่วไปของบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรมมีลักษณะที่เน้นเฉพาะใช้งบประมาณน้อย และเห็นผลในระยะสั้นคุ้มค่าแก่การลงทุน สอดคล้องกับแนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2555, หน้า 13-19) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการสร้างความรู้ความชำนาญ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในการทำงานให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้ได้ผลออกมาดีขึ้นกว่าเดิม

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ง่าย และเป็นอิสระ จากกระบวนการอื่น เป็นการศึกษาโดยตรงจากแหล่งเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการ มุ่งเน้นระบบการเรียนรู้ที่ต้องการและเกิดความสนใจอย่างแท้จริง การเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกๆ ด้าน ถือเป็น การเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมหรือที่มีอยู่แต่ผิดเพี้ยนไป และเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในองค์กรเอง หรือภายนอกองค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาตนเองทั้งสิ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ (ศิริพร ทองดอนน้อย, 2553) กล่าวถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการของตนเอง
2. การกำหนดจุดมุ่งหมาย
3. การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยกำหนดระดับความยากง่าย ชนิดของสิ่งที่ต้องการเรียน
4. การแสวงหาความรู้ที่ต้องการและการสร้างความรู้เพื่อนำมาใช้งาน
5. การปรับปรุง คัดแปลง หรือสร้างความรู้ขึ้นเอง บางส่วน เพื่อให้เหมาะต่อการใช้งาน
6. การนำความรู้มาใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านการศึกษา บุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะให้องค์กรให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ให้มีงบประมาณด้านทุนการศึกษาอย่างทั่วถึงแก่บุคลากรเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร การจัดให้มีคู่มือหรือระบบสารสนเทศที่จะให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย สำนักงานควรร่วมมือกับสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษาในการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา บุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม สัมมนา มีข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอในเรื่องใหม่ๆ ไม่เพียงแต่ในด้านวิชาการเท่านั้น องค์กรควรเน้นการผสมผสานในการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและไม่ทำให้การอบรมดูเครื่อดจนเกินไป องค์กรเองควรจัดอบรมเองแทนการส่งเข้ารับการฝึกอบรมภายนอก โดยเชิญวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ ถือเป็น การประหยัดเวลาสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรในสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรควรให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีองค์ความรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษา อ่าน และฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ให้กับบุคลากร รวมทั้งความสะดวกในการศึกษาเรียนรู้ให้เท่าทันกับสภาวการณ์ หากองค์กรใดมีบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความสนใจ ต้องการจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบใด องค์กรควรให้การสนับสนุน ยิ่งองค์กรมีบุคคลที่มีความประสงค์จะพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่มาก องค์กรนั้นจะได้รับการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง และองค์กรควรจะรักษาคนเหล่านี้ไว้เพื่อเป็นทุนทางมนุษย์อันมีค่าขององค์กรไว้ให้นานที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเพื่อครอบคลุมความต้องการในการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านเพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการองค์กรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น
2. ควรศึกษารูปแบบและการใช้สื่อที่มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร
3. ควรศึกษากับบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยสอดคล้องเป็นไปแนวทางเดียวกันหรือไม่

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรเพื่อความชัดเจน และครอบคลุมให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรณีการ สุขเจริญ. (2556).ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดบุรีรัมย์.การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์.

กระทรวงวัฒนธรรม. เกี่ยวกับกระทรวงวัฒนธรรม. ค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2560, จาก
m-culture.go.th/th/index.php

รัชณี เกิดดี. (2554).ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลตะเคียนเตี้ย อำเภอบางละมุง
จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมนึก เหลี่ยมศรี. (2549).ความต้องการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
ศูนย์เครือข่ายยมเหนือ อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต
1.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สถาบันพระปกเกล้า. การบริหารราชการแผ่นดิน. ค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2560, จาก
<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารราชการแผ่นดิน>

Media Learning of Public Administration. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง. ค้น
เมื่อ 25 มกราคม 2561, จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-
post_95.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_95.html)