

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยปัจจุบัน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้เน้นแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยมีปรัชญาของการพัฒนาให้เสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐและบุคคลทุกกลุ่ม ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการของยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมาตรการหนึ่งที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่ คือ การพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานเพื่อเป็นตัวอย่างของสังคมในความเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติเรื่องการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจะต้องได้รับการเพิ่มและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพทุกด้านสร้างสังคมคุณธรรม สร้างเจตคติภูมิปัญญาและการเรียนรู้และทักษะคุณธรรมให้เกิดแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐาน

นอกจากนี้แล้ว ผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างกระบวนทัศน์ และคุณลักษณะของข้าราชการ เนื่องจากการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เก่ง ดี และทำงานอย่างมีความสุข ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณลักษณะในการทำงานที่เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มองการณ์ไกล รวมทั้งรู้จักการเพิ่มพลังใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการพัฒนาความเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานราชการเพื่อส่วนรวม

การบริหารสำนักงานทุกระดับจะต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร เช่น เงิน คน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการ ซึ่งเรียกว่าหลัก 4M's ถึงแม้ปัจจุบันนี้มีการพิจารณาทรัพยากรการบริหารเพิ่มเติม

มากขึ้นอีก 2 ประการ คือ ตลาคับเครื่องจักรกลเป็นหลัก 6M's และเพิ่มขวัญของคนเข้าไปอีกเป็นหลัก 7M's (พรณี ประเสริฐวณิช วิรณารถ มานะกิจ 2538 : 17 และสมคิด บางโม 2538 : 31) เนื่องจากบุคลากรหรือคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเงิน วัสดุ และกำหนดวิธีการจัดการ ดังนั้นหากองค์กรใดมีคนคิดที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรก็จะทำให้องค์การนั้นสามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมาน รังสิโยกฤษฎ์ 2524 : 1) การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างมาก จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเจริญทางวิทยาการเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงาน และตำแหน่งงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น (นงลักษณ์ สิบสืผล 2532 : 9 และมหาวิทยาลัษรรมคำแหง 2535 : 187) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่องค์กรให้ความสำคัญ และพยายามส่งเสริมเพื่อให้เป็นคนดีมีฝีมือมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน และถึงแม้ว่าองค์กรได้มีการคัดเลือกคนดีมีฝีมือมาทำงานแล้วก็ตาม (เพ็ญศรี วายวานนท์ 2537 : 1) โดยเฉพาะปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยีทำให้มีระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าหน่วยงานใด ไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการต่างๆ ที่ทันสมัย ย่อมจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเป็นคนล้าสมัยไม่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และไม่มีประสิทธิภาพ (วิลาศ สิงห์วิสัย 2526 : 74)

ข้าราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริการการศึกษา ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายรัฐบาล ในปี พ.ศ. 2549 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ว่า “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความเป็นหนึ่งในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล” เพื่อเตรียมพร้อมให้เป็นบุคคลที่ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพมีคุณค่าสำหรับองค์กรยุคใหม่ และมีความพร้อมที่จะก้าวต่อไปข้างหน้าให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการให้บริการทางการศึกษา อย่างเป็นพลวัต (Dynamic)

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมาจนถึงปีงบประมาณ 2549 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ส่วนที่ยังเป็นปัญหาที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไป คือ ขาดแคลนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ปัญหาขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ระบบการนิเทศติดตามผลประเมินผล ยังขาดความต่อเนื่องและขาดระบบที่สมบูรณ์ การจัดสรรงบประมาณที่ล่าช้า ซึ่งการปฏิบัติงานในเชิงรุก ทำให้เวลาที่เหลือในการดำเนินงานน้อย จากความสำคัญและความ

จำเป็นดังกล่าวทำให้ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันเพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็วของสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและผู้ใช้บริการ โดยรวมให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ ไว้เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตามกรอบแนวคิดของ ฮาบินสันและไมเออร์ โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประจำปีงบประมาณ 2549 จำนวน 92 คน จำแนกเป็นตำแหน่งระดับบริหาร จำนวน 33 คน และตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 59 คน

#### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนตัวของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำแนกเป็น

2.1.1 ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตำแหน่งระดับบริหาร และตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

2.1.2 ประสบการณ์ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการศึกษาต่อ

2.2.2 ด้านการฝึกอบรม

### 2.2.3 ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความปรารถนาที่จะดำเนินการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริม หรือสนับสนุนทำให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ โดยอาศัยการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ
2. ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มวุฒิการศึกษาโดยการศึกษาวิชาการต่างๆ แยกต่างจากวุฒิการศึกษาเดิมหรือต่อจากวุฒิการศึกษาเดิมเพื่อให้ได้วุฒิปริญญาทางการศึกษาเพิ่มขึ้น
3. ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือทัศนคติ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งการสัมมนาเพื่อการระดมความคิดเห็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยได้รับวุฒิปริญญาการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ตาม
4. ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ โดยศึกษาด้วยตนเองหรือแสวงหาความรู้จากห้องสมุด เอกสารวิชาการหรือเอกสารทั่วไป ผู้รู้ประสบการณ์ต่างๆ อย่างอิสระ โดยมีได้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้น
5. ตำแหน่งระดับบริหาร หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าราชการ (ระดับ 7 - 9) หัวหน้าฝ่าย (ระดับ 7 - 8) หัวหน้างาน (ระดับ 7) ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า
6. ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ (1 - 8) ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า
7. ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบความต้องการพัฒนาตนเองทั้งตำแหน่งระดับบริหารและตำแหน่งระดับปฏิบัติการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
2. ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจ วางแผน และกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น