

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาตนเองของข้าราชการ ในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีความรู้ความสามารถในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ ทำให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ กระจายออกไปได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วสามารถข้ามข้อจำกัดด้านเวลา ระยะทาง และสถานที่ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องอยู่รอด เติบโต มีขีดความสามารถที่จะแข่งขันและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนนั้น มีทรัพยากรบุคคลที่ได้สั่งสมทุนไว้ในตัวอย่างเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสิ่งที่แต่ละคนได้สั่งสมไว้ในตัวนั้นเรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และค่านิยมที่คนในองค์การมี และนำมาใช้ในการทำงานให้บรรลุผล นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ทิศทางของการพัฒนาประเทศได้มุ่งสู่แนวทางการยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาต่อเนื่องมาซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ก็ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ก็ได้เน้นไปที่การเตรียมความพร้อมของคนไทย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเผชิญในอนาคตที่มีการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มุ่งให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรบุคคลในองค์กร เป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์องค์กรให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีบทบาทในการผลักดันให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน บุคลากรภาครัฐจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) เพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยนเชิงพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ กระบวนทัศน์ (Paradigm) วัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาองค์กร (สุภชัย ยาวะประภาส. 2548 : 10)

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้มีหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเรียกว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีอยู่ในทุกจังหวัด

จังหวัดละ 1 แห่ง รวม 76 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัด โดยทับซ้อนกับพื้นที่ของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือ เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้น ความเป็นนิติบุคคลก่อให้เกิดความสามารถในการทำนิติกรรม ความเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดอำนาจ หน้าที่ และขอบเขตพื้นที่ในการใช้อำนาจหน้าที่นั้น พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 114 ตอนที่ 62 ก ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2540 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นมา (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด. 2540 : ออนไลน์)

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญ ดังนั้นจึงต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการผลักดัน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์มีจำนวนข้าราชการ 117 คน บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละกองจะแตกต่างกันตามภารกิจของแต่ละกองในการปฏิบัติงานจะเรียนรู้จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาก่อน และในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ได้โอนย้ายเพื่อความก้าวหน้าทางราชการส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์การ การสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท การศึกษาดูงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวบุคลากรเองและหน่วยงานจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรเหล่านั้น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์. 2555 : 5)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

ให้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งน่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และนำความรู้นั้นไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (คณีย์ เทียนพุด. 2540 : 29)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ รวมทั้งสิ้น 117 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากร

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งหมายและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการวิจัย ผู้วิจัยจึงให้คำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. **ความต้องการ** หมายถึง ภาวะที่บุคคลยังขาดหรือยังไม่ได้ในสิ่งหนึ่งสิ่งใด และมี ความต้องการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น หากยังไม่ได้รับให้เป็นทีพอใจตามสมควรแล้วจะเป็น อุปสรรคต่อการเรียนรู้และการพัฒนาต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง

2. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งมี ผลทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. **ความต้องการในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง ตลอดจนเป้าหมายขององค์กรหรือ เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง ใน 3 ด้านดังนี้

3.1 **ด้านการศึกษาต่อ** หมายถึง ความต้องการในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาทั้ง ภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และวิทยาการใหม่ๆ ในสาขาที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

3.2 **ด้านการฝึกอบรม** หมายถึง ความต้องการในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้ ได้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3 **ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง** หมายถึง กระบวนการในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ บุคคลโดยการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลหรือสื่อความรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง แล้วนำมาพัฒนาตนเองให้ดี- ยิ่งขึ้น

4. **ข้าราชการ** หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่ และรับ เงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ของประเทศไทย

5. **ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด** หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์