

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 ได้กำหนดการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำหรับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้แบ่งระเบียบบริหารราชการออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ในการบริหารงานบุคคลสังกัดเทศบาล จำเป็นต้องทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยการส่งเสริมและสนับสนุนตามบทบาทของเทศบาล

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ภายในเขตเทศบาล ในการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด การกำหนดอำนาจและหน้าที่ต่าง ๆ ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลจัดเป็นองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นที่เกิดขึ้นใหม่แต่มีความหมายต่อวิถีชีวิตการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานของชุมชนที่สำคัญองค์กรหนึ่ง จากบทบาทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่จะต้องปฏิบัติทั้งในเรื่องพัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและอื่นๆ ถือได้ว่าเทศบาลเป็นหน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศอย่างแท้จริง โดยเป็นไปตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นได้มีการบริหารแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองตามอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในท้องถิ่นตนเองตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และเข้าใจวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 . หมวด 2)

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่บุคลากร ในองค์กรเพื่อให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ ในการ

ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นความรับผิดชอบขององค์กรที่จะทำ ให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ได้รับการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผล โดยตรงต่อองค์กรต้นสังกัด การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ผสมผสาน กันไประหว่าง การพัฒนาในลักษณะของการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ส่งเสริมสมรรถภาพ ของบุคคล และทัศนคติในการปฏิบัติงาน หรือ กล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานและทัศนคติเพราะการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นกระบวนการในการ บริหารงานบุคคล ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก (นพพงษ์ บุญจิตราคุล. 2543 : 20)

เนื่องจากเทศบาลในปัจจุบันอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านของการปฏิรูปและการกระจาย อำนาจ กฎหมาย ระเบียบและ ข้อบังคับต่าง ๆ เริ่มมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและในบางเรื่องเริ่มจะ มีการบังคับใช้ ตลอดจนภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีผลผูกพันมาจากการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นการ ถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคลงมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนั้นบุคลากรของเทศบาล จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้เทศบาลสามารถ ขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ถ้าหน่วย งานใดปราศจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ยากที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามต้องมีความพร้อมและตื่นตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสภาพปัจจุบันใน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลายรูปแบบ ทั้งการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร การศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ตัวบุคลากรเองและหน่วยงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ถึงความต้องการในการ พัฒนาดตนเองของบุคลากร ในสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง บุคลากรของเทศบาลเมืองนางรองส่วน ใหญ่จะเป็นบุคลากรที่เข้ามาสู่องค์กรใหม่ ด้วยการรับเข้ามาทดแทนส่วนที่ลาออก ครบเกษียณอายุ ส่วนที่เพิ่มจากการขยายงาน และข้าราชการถ่ายโอน ในจำนวนนี้เป็นบุคลากรที่เข้ามาใหม่ บุคคล เหล่านี้มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาดตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันกับบุคคลอื่นและกระแสโลกที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้อย่างรู้เท่าทันเพราะหากไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะพัฒนาท้องถิ่นได้ก็อาจจะ นำไปสู่ชุมชนที่ไร้ประสิทธิภาพจึงควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรใน สังกัดเทศบาลเมืองนางรอง ว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาดตนเองทางด้านใด และมีอะไรบ้างที่ ส่งผลต่อความต้องการ ฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง อันจะทำให้บุคคล ดังกล่าวสามารถแข่งขันกับบุคคลอื่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีอยู่ตลอดเวลาได้อย่าง รู้เท่าทัน (อนิวัช แก้วจันทน์. 2552 : 141)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสังกัด เทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการ

พัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ตรงต่อความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ทั้งประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (คณัช เทียนพุดผ. 2540 : 29)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 266 คน (สำนักงานเทศบาลเมืองนางรอง. ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2555 : 8)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ 2542 : 149) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังกลุ่มงานต่างๆของเทศบาลเมืองนางรอง ตามสัดส่วน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม รวมทั้งความต้องการของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองนางรองที่จะได้รับหรือต้องการให้มีขึ้นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำเพื่อความเจริญก้าวหน้าส่วนตนให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นมีความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า วิธีการศึกษาอาจจะเป็นในลักษณะที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ตามความต้องการของตนเองที่ต้องการเรียนรู้

3. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้นและการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเอง โดยเหตุที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตน และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้น ทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ใน 3 ด้านดังนี้

3.1 ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการที่จะศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา และภายนอกสถาบันการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ๆ และเพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้

3.2 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานราชการจัดขึ้น เพื่อเกิดความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความต้องการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้ด้านต่างๆ ที่ตนเองสนใจ และสามารถนำมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. บุคลากร หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

5. เทศบาล หมายถึง เทศบาลเมืองนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์