

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบราชการไทย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระบบภาครัฐ ไปสู่การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งในด้าน โครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการ การเน้นการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ เพื่อทำให้เกิดความทันสมัยและสามารถตอบสนองความต้องการในการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่คิดค้น ออกแบบ ดำเนินการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มนุษย์เป็นคนที่บริหารจัดการด้านการเงินและบริหารจัดการทุกอย่างในองค์กร หน่วยงานใดที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยแต่ขาดซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ องค์กรนั้นก็ไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความจริงใจ และความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ ซึ่งจะรวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถโดยรวมของพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ประเทศไทย ยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็น โอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยยังคงอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ประชา เตรีตัน. 2544 : 12-24)

เพราะฉะนั้นในแต่ละองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ หากองค์กรได้พัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มขีดศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรนั้นๆจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรนั้นองค์กรจะต้องมีการตระหนักถึงบุคลากรแต่ละคนว่าใครต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด โดยจัดลำดับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งโดยพื้นฐานการพัฒนาตนเองนั้น ควรมีสาระสำคัญ 3 ด้านหลัก คือ การพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ต่อ การปฐมนิเทศ และด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรรับสภาพการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่างๆได้ ภาพรวมของการพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมต่างๆที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอันจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงการเพิ่มผลผลิตและกำไรขององค์กรนั่นเอง ความสำเร็จหรือความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นผลเนื่องจากความสามารถในการใช้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประโยชน์สูงสุด บุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งการสร้างภาพพจน์ขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้สร้างสรรค์ผลผลิตและบริการขององค์กรออกสู่สาธารณชน การพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมสามารถสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์กรได้เป็นอย่างดี (บรรยงค์ โดจินดา. 2543 : 16)

เทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัยมีทั้งหมด 4 เทศบาล คือ เทศบาลตำบลประโคนชัย เทศบาลตำบลโคกม้า เทศบาลตำบลแสลงโทน และเทศบาลตำบลเขาคอก ปัจจุบันเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัยได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญ ดังนั้นจึงต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการผลักดันให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงต้องค้นหา พัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของคน และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร แต่เนื่องจากปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2557 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ชะลอการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ตรวจสอบกรณีดังกล่าวและมีความเห็นว่าการตั้งงบประมาณเพื่อ

เป็นทุนการศึกษาแก่นักลากรขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ข้างต้นยังไม่มีระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นเบิกจ่ายเงินในลักษณะดังกล่าวไว้ กระทรวงมหาดไทยจึงได้หารือประเด็นปัญหาดังกล่าวไปยังคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้ข้อยุติ จึงมีการพิจารณาให้ระงับการให้ทุนการศึกษาแก่นักลากรรายใหม่ และชะลอการเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างการศึกษาไว้ก่อนจนกว่าจะหาข้อยุติได้ จึงเกิดเป็นปัญหาหนึ่งในการที่บุคลากรจะได้พัฒนาตนเอง เช่นเดียวกับการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนด้วย บุคลากรในเทศบาลทั้ง 4 แห่ง มีฐานะทางครอบครัว มีตำแหน่งหน้าที่ การงาน มีรายได้ที่แตกต่างกัน แต่เชื่อว่าทุกคนต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ให้มีศักยภาพสูงขึ้น อาจคิดไว้ ตั้งใจไว้ แต่ยังไม่เปิดเผย ดังนั้นจึงต้องการที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การสนองความต้องการของบุคลากรเหล่านั้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อการกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุง และการพัฒนาแก้ไข ให้บุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัยต่อไป

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล แล้วนำเสนอต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

### **ความสำคัญของการวิจัย**

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. เป็นสารสนเทศในการเสนอเป็นข้อมูลและแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุง ป้องกันและแก้ไขปัญหา อันเกิดจากการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในเทศบาลตำบล เขตพื้นที่อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขต อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการ พัฒนาตนเอง (คณีย์ เทียนพุด. 2540 : 29)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มี 4 เทศบาล ดังนี้ เทศบาลตำบลประโคนชัย จำนวน 108 คน เทศบาลตำบลโลกมัว จำนวน 69 คน เทศบาลตำบลแสลงโทน จำนวน 40 คน และ เทศบาลตำบลเขาคอก จำนวน 38 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น 255 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้สุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148-149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจาย ไปตามเทศบาลต่างๆ ตามสัดส่วน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการ จับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ใน เขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอประ โคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจในความหมายของคำศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึง ให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ความต้องการ** หมายถึง อาการที่แสดงถึงความอยากได้ ความใคร่ปรารถนา ซึ่งอาจแสดงออกมา หรือเก็บไว้ในใจก็ได้ เป็นสิ่งหนึ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องมี

2. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอ ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

3. **การพัฒนาตน** หมายถึง การเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรใน 3 ด้าน ได้แก่

3.1 **การศึกษาต่อ** หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเพิ่มความรู้ความสามารถ การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและ ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาต่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาส ได้เพิ่มวุฒิสูงขึ้น โดยความมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาบัตรหรือวุฒิการศึกษา รวมถึง ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานด้วย

3.2 **การฝึกอบรม** หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุง และเพิ่มความรู้ ทักษะหรือความชำนาญ และเจตคติ ความเข้าใจอันเหมาะสม สามารถก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติเพื่อการปฏิบัติในหน้าที่ เพื่อมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในระดับสูงขึ้นและทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.3 **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากร ไปสังเกตการทำงาน ของหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ก่อให้เกิดการเปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ มองเห็น ตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของ ตนเอง

4. **เทศบาล** หมายถึง เทศบาลตำบลในเขตอำเภอประโคนชัย จำนวน 4 แห่ง คือ เทศบาล ตำบลประโคนชัย, เทศบาลตำบลโคกม้า, เทศบาลตำบลแสงโตน และเทศบาลตำบลเขาคอก