บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 15) ได้กำหนดว่า กระทรวงศึกษาธิการจะต้องส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ได้มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และสถานศึกษายุคใหม่ ตลอดจนคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ คนไทยยุคใหม่ก็จะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่าน ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการสื่อสาร คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา ริเริ่มสร้างสรรค์ มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม โดยสามารถพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ใหม่ และการบริหารจัดการใหม่

ในปี พ.ศ. 2533 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยนเรศวรขึ้นในจังหวัดพิษณุโลก โดยการยกวิทยฐานะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 107 ตอนที่ 131 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2533 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้มีความพร้อมและมีศักยภาพในด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดตั้งสถาบันการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยนเรศวรก็เช่นเดียวกับการบริหารงานในหน่วยงานอื่น คือ มีองค์ประกอบในด้านการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งมี “คน” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้มหาวิทยาลัยนเรศวรสามารถบรรลุเป้าหมายตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินงานตั้งแต่จัดตั้งมหาวิทยาลัยนเรศวรจนถึงปัจจุบัน มีบุคลากรเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และมีความหลากหลายในตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยนเรศวร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญและนับเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้อง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นปัจจัยที่จะเข้าไปจัดการให้ปัจจัยอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหาร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนั้นในการสร้างสรรค์งานให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ เกิดจากการที่องค์กรนั้นมี “คน” เข้าไปจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร การบำรุงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรในภาครัฐ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมากตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาทำงาน เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเติมสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานให้สมบูรณ์ ครบถ้วนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อทราบจากผลการประเมินการปฏิบัติงานว่าบุคลากรยังขาดสมรรถนะในด้านใด อย่างไร โดยทั่วไปแล้วการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ การให้การศึกษา/เรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร (ศุภชัย ยาวะประภาษ, 2548, หน้า 173-182) สำหรับแนวคิด เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคคลนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ แต่ในการพัฒนาบุคคลที่จะให้เกิดผลดีนั้น จะต้องเริ่มมาจากความคิดที่จะปรับปรุงตนเองของบุคคลนั้นในหน่วยงานเสียก่อน บุคลากรภายในองค์กรจะต้องเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมีความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการอะไร และมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากน้อยเพียงใด สิ่งเหล่านี้อาจถือได้ว่าเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องมีความเจริญก้าวหน้าของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่าง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนใน 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการศึกษาดูงาน เพื่อประโยชน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถดำเนินการตามพันธกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยนเรศวร ตลอดจนได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร ตามความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และยังเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ต่อไป

ขอบเขตของวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการศึกษาดูงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 1,264 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 149 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1,011 คน และพนักงานราชการ จำนวน 104 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น 95% และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 41 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 253 คน และพนักงานราชการ จำนวน 33 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 อายุ จำแนกเป็น

1) อายุ 20 – 30 ปี
2) อายุ 31 – 40 ปี
3) อายุ 41 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
2) ปริญญาตรี
3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประเภทบุคลากร จำแนกเป็น

1) ข้าราชการ
2) พนักงานมหาวิทยาลัย
3) พนักงานราชการ

3.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1) ไม่เกิน 10 ปี
2) 11 – 20 ปี
3) 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองใน 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการศึกษาต่อ

3.2.2 ด้านการฝึกอบรม

3.2.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.2.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.5 ด้านการศึกษาดูงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความต้องการพัฒนาตนเอง** หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ โดยใช้วิธีการที่จะทำให้ตนเองมีการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูงาน ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาต่อ หมายถึง ความต้องการในการเข้ารับการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ ด้วยทุนส่วนตัว หรือทุนอื่นๆ โดยใช้เวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และคุณวุฒิ

1.2 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการในการฝึกอบรมบุคคลให้เหมาะกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ทักษะภาษาต่างประเทศ รวมทั้งทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาการทำงาน

1.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้สถานการณ์ต่างๆ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ การพัฒนาวิสัยทัศน์ ตลอดจนการศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง รวมทั้งการวินิจฉัย ตัดสินใจ การประเมินตนเอง ในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกันมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ โดยการเข้าเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสับเปลี่ยนสายงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนการสร้างเครือข่ายของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อปรับปรุงการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

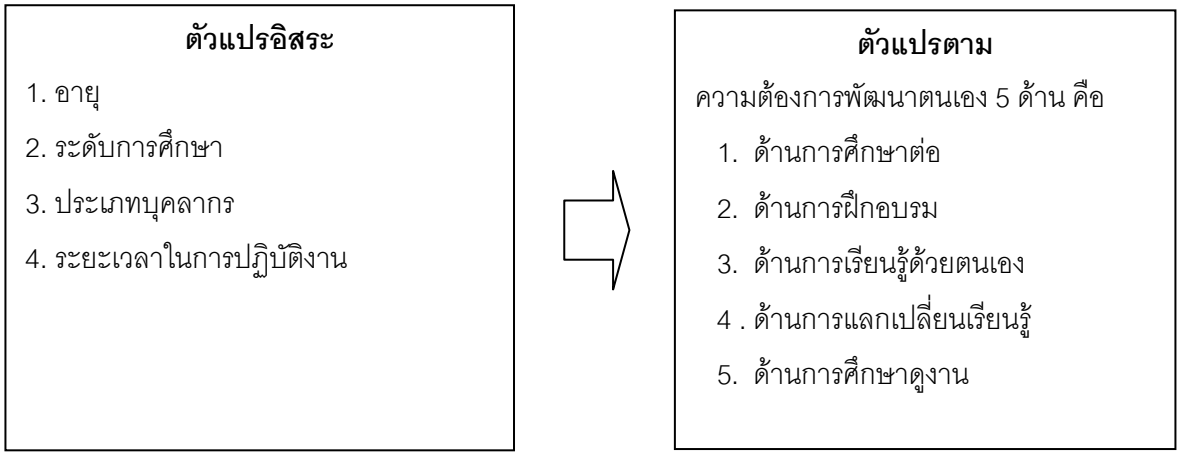
1.5 ด้านการศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน

2. **มหาวิทยาลัยนเรศวร** หมายถึง มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

3. **บุคลากรสายสนับสนุน** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยนเรศวรในปี พ.ศ. 2553

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

3. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

4. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน