บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยส่งผลให้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการต่าง ๆ ของภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยให้โอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการและอัตรากำลังของกระทรวงมหาดไทย ในส่วนของกรมการปกครองเฉพาะที่เกี่ยวกับส่วนราชการ ได้แก่ สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นมาเป็นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยได้ปฏิบัติภารกิจส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นระยะเวลา 3 ปี การพัฒนาและการให้คำปรึกษาแนะนำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการบริหารสาธารณะ ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ด้วยวิสัยทัศน์และพันธกิจภายใต้โครงสร้างกลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาชุมชน และส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งการปรับกระบวนทัศน์การทำงานและให้ความสำคัญในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงานตามตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นการทำงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะส่วนราชการใหม่ ในอันที่จะผลักดันผลงานและปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการดำเนินงานให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น พนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีว่า ข้าราชการดังกล่าวต้องการพัฒนาใน เรื่องใดบ้าง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะได้จัดทำโครงการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลให้ตรงตามความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้วิจัยมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ผลการวิจัยจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรท้องถิ่นที่มีความต้องการพัฒนาในแต่ละด้าน และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

แม้ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ผ่านการคัดเลือก สอบคัดเลือก โดยมีคุณสมบัติตามกำหนด ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานต้องการแล้วก็ตาม แต่ก็หาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดว่าจะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติอย่างถ่องแท้ เหมาะสมแก่ทุกตำแหน่งหน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงอาจทำให้คนซึ่งเหมาะสมอยู่สมัยหนึ่งกลายเป็นหย่อนความสามารถหรือไม่เหมาะสมในอีกสมัยหนึ่งได้ โดยง่ายในวงราชการก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ ยิ่งในปัจจุบันการเร่งรัดพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลจะเปลี่ยนแปลง แก้ไข ปรับปรุง และสร้างสิ่งต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง ประชาชนได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ย่อมจะหลีกเลี่ยงการนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ๆ หรือแนวทางการแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่มีใครคาดฝันมาก่อนมาใช้เพื่อแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงสวัสดิภาพ ของประชาชนให้อยู่ในภาวะอยู่ดีกินดี โดยทั่วไปแล้วในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้จะเห็นได้ว่าข้าราชการย่อมเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ในการเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ประสานงานให้กิจกรรมต่างๆ สำเร็จได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ความรู้ ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่จะต้องพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุดังกล่าวการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นที่หน่วยงานที่ต้องการให้บุคลากร มีประสิทธิภาพสูงในการทำงานจะต้องพัฒนาให้ดีจึงมีขึ้นอยู่เสมอ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจ กับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรีเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะช่วยให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ผลจากการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการจัดพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ตรงตามหลักสูตรที่พนักงานส่วนตำบลต้องการอย่างแท้จริง ทำให้ได้รับความร่วมมือและสนใจในการเข้ารับการอบรมในแต่ละครั้ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านสถานที่

การวิจัยนี้มุ่งเน้นในการศึกษาจากพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 87 แห่ง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ทำการศึกษาหาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ในเขตจังหวัดสระบุรี โดยได้แนวคิดจากการสรุปรวบรวมแนวความคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาของ ประเดิม แพทย์รังษี (2547,หน้า 30-31) ได้กำหนดประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบล ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ

2.2 ด้านวิชาการ

2.3 ด้านการบริหาร

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านสุขภาพ

2.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี จำนวน 13 อำเภอ องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสิ้น 87 แห่ง รวม 850 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรตามทฤษฎีของเครอซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970,pp. 607-610) โดยเปรียบเทียบตามตารางสำเร็จรูปซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 265 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.1.1.1 เพศ จำแนกเป็น

1) ชาย

2) หญิง

4.1.1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

3) ปริญญาโท

4.1.1.3 อายุราชการ จำแนกเป็น

1) อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

2) 5 – 10 ปี

3) ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

4.1.1.4 ประเภทส่วนราชการ จำแนกเป็น

1) สำนักปลัด

2) ส่วนการคลัง

3) ส่วนโยธา

4.1.1.5 ระดับตำแหน่ง จำแนกเป็น

1) ระดับ 1 – 3

2) ระดับ 4 – 5

3) ระดับ 6 ขึ้นไป

4.1.2 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนา หรือสาเหตุจูงใจที่ทำให้พนักงานส่วนตำบลเกิดความต้องการพัฒนา ซึ่งในการวิจัยนี้คือ

1) ความสำเร็จของงาน

2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3) ความก้าวหน้าในงาน

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน 6 ด้าน ดังนี้

4.2.1 ด้านบุคลิกภาพ

4.2.2 ด้านวิชาการ

4.2.3 ด้านการบริหาร

4.2.4 ด้านการปฏิบัติงาน

4.2.5 ด้านสุขภาพ

4.2.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

2. การพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล หมายถึง ความต้องการที่จะเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในด้านต่างๆ ของพนักงานส่วนตำบล อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น จำแนกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งภายนอก ได้แก่ การแต่งกาย รูปร่าง รูปทรง กริยาท่าทาง และภายใน ได้แก่ การแสดงออกทางด้านการกระทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เช่น การพูด การแสดงออกต่อหน้าสาธารณชน ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแสดงออกถึงภาวะผู้นำ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น

2.2 ด้านวิชาการ หมายถึง องค์ความรู้ในเชิงวิชาการต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทั้งองค์ความรู้ที่จะได้จากสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมจากภายนอก และจากการฝึกอบรมภายใน เช่น ความรู้ในด้านนิติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การบัญชี การบริการ ความรู้ในเชิงศาสนา และความรู้ในทางภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

2.3 ด้านการบริหาร หมายถึง องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เริ่มตั้งแต่ การวางแผนงาน การดำเนินการปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การประสานงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

2.4 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติได้โดยตรง เช่น ความรู้ด้านภาษีอากร การป้องกันยาเสพติด การประชาสัมพันธ์ เทคนิคการบริการ สาธารณสุขชุมชน การกำจัดขยะ ความต้องการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อที่จะได้มีประสบการณ์จากงานประเภทใหม่ที่ทำ เป็นต้น

2.5 ด้านสุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพกายที่แข็งแรงสมบูรณ์

2.6 ด้านจริยธรรม และจิตวิญญาณ หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ปลอดโปร่งและแจ่มใสอยู่ในร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีวิญญาณของข้าราชการที่ดีที่จะบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกสบาย รวมถึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินชีวิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

4. ประเภทส่วนราชการ หมายถึง หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกเป็น

4.1 สำนักงานปลัด รับผิดชอบงาน ดังนี้

1) งานบริหารทั่วไป
2) งานนโยบายและแผน
3) งานกฎหมายและคดี
4) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกิจการโรงเรียน
5) งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพ
6) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
7) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.2 ส่วนการคลัง รับผิดชอบงาน ดังนี้

1) งานการเงิน
2) งานบัญชี
3) งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ
4) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

4.3 ส่วนโยธา รับผิดชอบงาน ดังนี้

1) งานก่อสร้าง
2) งานออกแบบและควบคุมอาคาร
3) งานผังเมือง

5. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ลำดับชั้น (classification:C) ตามการจัดลำดับข้าราชการของประชากรที่จำแนกเป็น ระดับ 1 ถึง ระดับ 11

6. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง มูลเหตุจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการที่จะพัฒนา จำแนกเป็น

6.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความต้องการพัฒนาเพื่อให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือแรงจูงใจที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าและมีผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

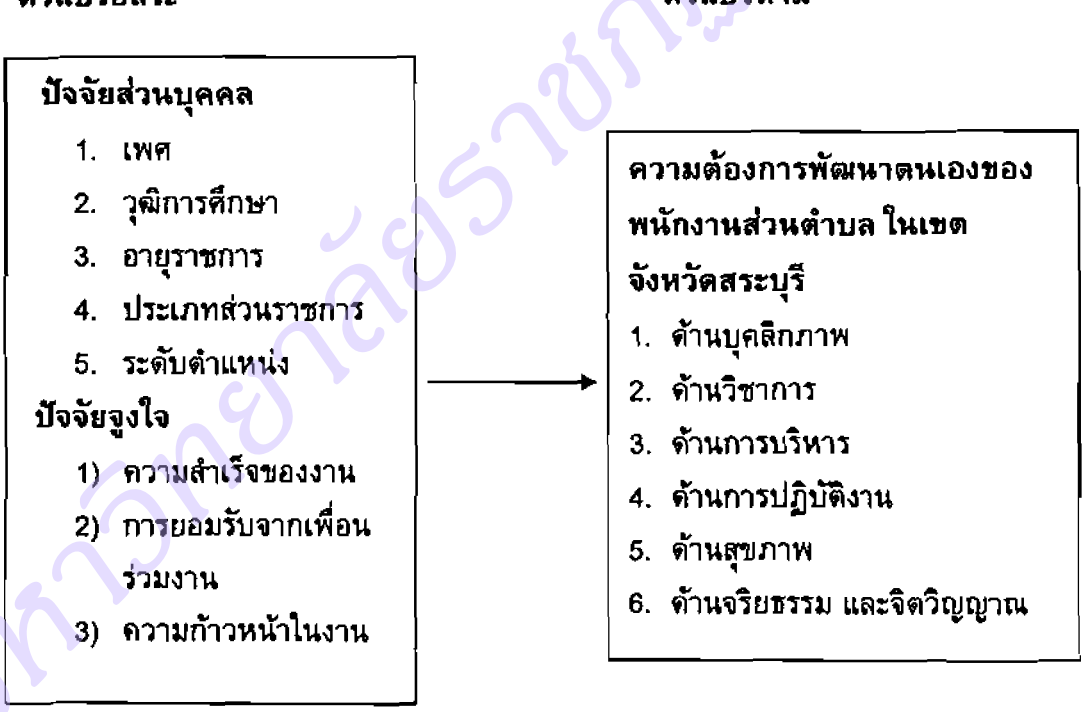
6.2 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความต้องการพัฒนาเพื่อความเป็นมิตรภาพ และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

6.3 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความต้องการพัฒนา เพื่อให้มีอำนาจในการบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ โดยกรอบแนวความคิดของตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้จากปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลในด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยจูงใจ ได้แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ แมคเซลแลนด์ (McClelland,1961,pp. 100-112) ส่วนตัวแปรตามได้แนวคิดจากประเดิม แพทย์รังษี (2547,หน้า 30-31) ซึ่งรายละเอียดของแนวคิดดังกล่าวได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 แนวคิดที่ใช้แสดงด้วยแผนภาพ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุราชการ และประเภทส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี