

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"ทรัพยากรบุคคล" เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะปัจจัยทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่จะเข้าไป "จัดการ" ทำให้ปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหาร ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ นอกจากนั้นแล้วในการสร้างสรรค์งานให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพก็เกิดจากการที่หน่วยงานหรือองค์การนั้นมี "คน" เข้าไปจัดการบริหารทรัพยากรที่มีในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ไม่ได้เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือการที่องค์การนั้นมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยแต่ประการใด แต่การที่ทรัพยากรบุคคลจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าขององค์การนั้น จะต้องเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและศักยภาพ ตลอดจนความมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และหน่วยงาน การบำรุงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์การ และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ซึ่งแนวคิด เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคคลนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบแต่ในการพัฒนาบุคคลที่จะให้ได้ผลดีนั้นจะต้องเริ่มมาจากความคิดที่จะปรับปรุงตนเองของบุคคลนั้นในหน่วยงานเสียก่อน (ศรีณย์ ดำริสุข : 2522) บุคคลในหน่วยงานจะต้องเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะเกิดผลดีได้ต่อเมื่อเป็นความต้องการของบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนาด้วยจะต้องประเมินตนเองว่า หลังจากที่ได้จำใจอยู่กับงานมานานพอสมควรแล้ว ยังควรจะได้รับการพัฒนาในด้านใด หากการพัฒนาบุคลากรเกิดจากความต้องการของฝ่ายบริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว ก็อาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร (นพดล ทองโสภิตะนโยบายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2534) การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่ต้องมีอยู่ก่อนและจะต้องกระทำก่อนการพัฒนาใด ๆ " การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาทั้งมวล "Self Development is all Development" (อนุกุล เขียวพฤษกุลวัลย์ : 2535) การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกและสำคัญที่สุด เพราะว่าหากบุคคลไม่มีความคิดในการที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองหรือไม่เริ่มต้นการพัฒนาที่ตนเองเสียก่อนแล้วแม้จะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้จัดการพัฒนาในรูปแบบใด ๆ อย่างมากมายก็ตาม การพัฒนานั้นก็จะ

ได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า บุคลากรต่าง ๆ ต้องสร้างความต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพราะถ้าหากไม่มีการพัฒนาตนเองในตัวบุคลากรแล้ว การพัฒนาอื่นใดก็จะไม่เกิดประโยชน์หรือไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเท่าที่ควรจะได้รับ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ชื่อว่าเป็นหน่วยงานที่ถูกจัดตั้งให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป้าหมายของการจัดตั้งคือจัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลโดยมีภาระกิจหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นก็เช่นเดียวกับการบริหารงานในหน่วยงานอื่น กล่าวคือ มีองค์ประกอบด้วยปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งมีปัจจัย "คน" เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุถึงเป้าหมายในภาระกิจและเจตนารมณ์ของการจัดตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มจัดตั้งและนับถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 30 ปี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเดิมเป็นเพียงหน่วยงานเล็กมีบุคลากรจำนวนไม่มาก ได้ขยายเป็นหน่วยงานใหญ่และมีบุคลากรในสังกัดเพิ่มขึ้นจากเดิมจำนวนมาก นอกจากนั้นยังมีความหลากหลายในตำแหน่งหน้าที่ตลอดจนภาระกิจของบุคลากรภายในสังกัดของมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะงานหรือตามตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ ดังนั้น การบริหารงานด้านบุคคลจึงมีความสำคัญและนับเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในบริหารงานด้านบุคคลให้ได้ผลและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมากิจกรรมและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ระยะที่ 6 ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2530-2539) มหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานด้านบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก การจัดทำแผนพัฒนาด้านบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนโครงการและกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้จัดให้มีเป็นจำนวนมาก แต่การพัฒนาบุคลากรที่จะให้ผลตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นไปตามความต้องการและต้องได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายที่จัดการและฝ่ายที่ถูกพัฒนา เพราะกระบวนการการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นกระบวนการทางวิชาการที่ละเอียดอ่อน หากต้องการจะให้ผลที่คุ้มค่าก็ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุก ๆ ฝ่ายได้ การเป็นหน่วยงานใหญ่ในระดับซึ่งเทียบเท่าระดับกรม มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงมีบุคลากรที่อยู่ในในสังกัดโดยแบ่งออกเป็นกลุ่มหลายกลุ่ม ความแตกต่างในสภาพปัญหาและความต้องการ ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงและนำมา

ประกอบการพิจารณาในการวางแผนพัฒนาด้านบุคลากร ซึ่งเมื่อพิจารณาตามลักษณะของงานและหน้าที่รับผิดชอบที่บุคลากรภายในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นรับผิดชอบ อาจจะแยกประเภทของกลุ่มบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็น 5 กลุ่มหลัก ดังนี้

1) กลุ่มข้าราชการที่มีหน้าที่ในด้านการเรียนการสอนโดยตรง หรือชื่อที่ใช้เรียกกันว่า "ข้าราชการสาย ก" ประกอบด้วยตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2) กลุ่มข้าราชการที่มีหน้าที่ช่วยในการสอนและบริการในงานที่เกี่ยวกับการสอนแต่ไม่ได้ทำหน้าที่สอนโดยตรง และรวมถึงกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานทางด้านการวิเคราะห์ วิจัย หรือปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งเรียกกันว่า "ข้าราชการสาย ข" ประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ครู บรรณารักษ์ นักวิชาการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการเกษตร นักวิทยาศาสตร์ นายแพทย์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ เป็นต้น

3) กลุ่มข้าราชการที่มีหน้าที่ในงานด้านการบริหารและด้านธุรการ ซึ่งเป็นงานด้านการสนับสนุนเพื่อให้งานในภาระกิจหลักบรรลุเป้าหมาย กลุ่มข้าราชการกลุ่มนี้เรียกกันว่า "ข้าราชการสาย ค" ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางด้านงานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานด้านบุคคล งานด้านอาคารและสถานที่ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่บุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี ช่างเทคนิค เป็นต้น

4) กลุ่มลูกจ้างประจำ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ้างลูกจ้างประจำ เช่น ตำแหน่งนักการภารโรง คนงาน ยาม เป็นต้น

5) กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เป็นกลุ่มบุคลากรที่จ้างจากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย เป็นส่วนใหญ่และจะมีบางตำแหน่งที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งจะประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะหน้าที่งานรวมไว้หมดทั้ง 4 กลุ่มข้างต้น กล่าวคือ มีทั้งตำแหน่งที่มีลักษณะงานในสาย ก สาย ข สาย ค และลูกจ้างประจำ ดังนั้นชื่อตำแหน่งต่าง ๆ จึงเหมือนกับตำแหน่งของข้าราชการสาย ก สาย ข สาย ค และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการสาย ข ค ซึ่งได้ระบุไว้ตามข้อ 11 แห่งกฎทบทวน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยในภาระกิจของสายงานหลักอื่นได้แก่ สาย ก ซึ่งมีภาระกิจหลักในด้านการเรียนการสอน เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ลักษณะขอบข่ายงานของแต่ละตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งทุกตำแหน่งของสายงาน ข ค นี้ จะมีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย(ก.ม.) ควบคุม

ปฏิบัติงานที่มักจะพบเสมอในข้าราชการสายงานนี้ ได้แก่ การขาดทักษะการทำงาน การปรับตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ขาดการคิดค้นหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน หรือในกรณีที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น ก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ใหม่ หรือ ในการที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นนาน ๆ ก็เป็นความจำเป็นอีกประการหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาหรือจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ จึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมวิธีหนึ่งสำหรับการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในองค์การ เพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอสำหรับปฏิบัติงานและขจัดปัญหาที่เป็นอยู่ ซึ่งทักษะที่เหมาะสมและควรจะนำมาใช้เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการสาย ข ค นี้ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1955:21) ซึ่งเป็นทักษะสำหรับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill) คือมีความรู้ความสามารถเข้าใจงานและสามารถแก้ปัญหา ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) คือความสามารถในด้านวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการที่ว่าใครควรจะได้รับการพัฒนาด้านใดมากที่สุดนั้นก็ขึ้นอยู่กับสภาพของบุคคลนั้น เช่น การพัฒนาทักษะด้านสังกัปหรือด้านความคิดรวบยอดนั้นจะเหมาะกับบุคคลในระดับบริหารหรือหัวหน้างานส่วนการพัฒนาทักษะในด้านเทคนิคก็จะเหมาะกับผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สาย ข ค ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพราะเห็นว่าในการที่จะพัฒนาใด ๆ ก็ตาม หากจะให้ได้ดีเยี่ยมนั้นควรจะเริ่มด้วยการที่ผู้ถูกพัฒนาได้มองเห็นความสำคัญและมีความต้องการที่จะพัฒนา โดยเฉพาะการเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำความคิดเห็นและความต้องการนั้นมาเปรียบเทียบและหาข้อสรุปจากผลการวิจัยโดยผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้อาจจะเป็นข้อมูลหรือแนวทางให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรหรือผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้นำมาใช้เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมและการกำหนดโครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากรในสายงานดังกล่าวที่สนองต่อความต้องการและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในสายงานดังกล่าวเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสำหรับการบริหารของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในความต้องการ ด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการวางแผนและดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้น ได้แก่ข้าราชการสาย ข. และ ค.ในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตาม

1) อายุ

- (1) ต่ำกว่า 30 ปี
- (2) 31 – 40 ปี
- (3) 41 – 50 ปี
- (4) 51 ปีขึ้นไป

2) ระดับการศึกษาสูงสุด

- (1) ต่ำกว่า ม.6 หรือ ปว.ช.
- (2) อนุปริญญาหรือ ปว.ส.
- (3) ปริญญาตรี
- (4) สูงกว่าปริญญาตรี

3) ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ

- (1) ต่ำกว่า 5 ปี
- (2) 6 - 10 ปี
- (3) 11 - 15 ปี
- (4) 16 - 20 ปี
- (5) 21 ปีขึ้นไป

1.4.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามได้แก่ ความคิดเห็นในความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านเนื้อหาวิชาการ

เป็นทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย

- (1) ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill)
- (2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)
- (3) ทักษะด้านมนุษย (Human Skill)

2) ด้านวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง

- (1) กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล
- (2) กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่ม/หมู่คณะ หรือมีผู้จัดให้เข้าไปร่วม

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามความคิดเห็นของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นกลุ่มข้าราชการที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน หรือข้าราชการสาย ช ค

1.5.2 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจต่อการกำหนดแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นตลอดจนหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการกำหนดโครงการหรือการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสายงานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

อื่นที่มีลักษณะการบริหารงานคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยขอนแก่นในการกำหนดโครงการหรือการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสายงานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม สันองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เฉพาะข้าราชการในสายงานที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอน หรือข้าราชการ สาย ข ค ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยไม่นับรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีชื่อตำแหน่งและมีหน้าที่งานในลักษณะคล้ายกัน หรือเหมือนกับตำแหน่งในข้าราชการ สาย ข ค และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีงบประมาณ 2538-2539 เท่านั้น

1.7 คำนิยามศัพท์

1.7.1 ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหวังเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.7.2 ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้านการพูด การเขียน โดยมีพื้นฐานความรู้เดิมเกี่ยวกับความต้องการ ประสพการณ์ที่บุคคลได้รับ ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นเป็นหลักในการแสดงความคิดเห็นเพื่อขอรับการสนับสนุน

1.7.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งมีผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาจกระทำได้นี้

1) การพัฒนาโดยตนเอง หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน โดยการริเริ่มด้วยตนเองหรือสามารถกระทำโดยตนเองตามลำพัง เช่น การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการอ่านหนังสือ การไปศึกษาต่อ การติดตาม และปรับปรุงความเจริญของตนเอง เป็นต้น

2) การพัฒนาที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งมีการกระทำเนื่องจากผู้อื่นจัดให้หรือต้องกระทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจจะจัดโดยหน่วยงานต้นสังกัด จัดโดยมหาวิทยาลัย หรือจัดโดยหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การไป

ทัศนศึกษาหรือดูงาน เป็นต้น

1.7.4 ข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น หมายถึง ข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นตามข้อ 11 (ข) และ (ค) แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507

1) ข้าราชการตามข้อ 11 (ข) ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ (สาย ข) ทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนการสอนการวิจัยและการบริการแก่ชุมชน ได้แก่ ตำแหน่ง ครู บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการศึกษา นักแนะแนวการศึกษา นักกิจการนักศึกษา นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการเกษตร นักวิจัย เจ้าหน้าที่วิจัย พยาบาล แพทย์ เภสัชกร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ทันตแพทย์ เป็นต้น

2) ข้าราชการตามข้อ 11 (ค) ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ (สาย ค) ทำหน้าที่ด้านบริหารและธุรการต่าง ๆ ตลอดจนอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานด้านบริหารและธุรการ ได้แก่ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล วิศวกร เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานพัสดุ พนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นายช่างเทคนิค ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเภสัชกร ผู้ช่วยทันตแพทย์ เป็นต้น

1.7.5 หน่วยงาน หมายถึง คณะ สำนัก สถาบัน ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีทั้งสิ้น 24 หน่วยงาน ดังนี้

1) กลุ่มคณะต่าง ๆ

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| (1) คณะเกษตรศาสตร์ | (10) คณะพยาบาลศาสตร์ |
| (2) คณะวิทยาศาสตร์ | (11) คณะแพทยศาสตร์ |
| (3) คณะวิศวกรรมศาสตร์ | (12) คณะเทคนิคการแพทย์ |
| (4) คณะศึกษาศาสตร์ | (13) คณะสาธารณสุขศาสตร์ |
| (5) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | (14) คณะทันตแพทยศาสตร์ |
| (6) คณะวิทยาการจัดการ | (15) คณะเภสัชศาสตร์ |
| (7) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | (16) คณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| (8) คณะเทคโนโลยี | (17)บัณฑิตวิทยาลัย |
| (9) คณะศิลปกรรม | |

2) กลุ่มศูนย์/สำนัก/สถาบัน หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าคณะ

- (1) สำนักวิทยบริการ

(6) ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) กลุ่มสำนักงานอธิการบดี

4) กลุ่มโรงพยาบาลศรีนครินทร์ สังกัดคณะแพทยศาสตร์

1.7.6 ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสลับซับซ้อนขององค์การหรืองาน ความสามารถในการวางแผน วิเคราะห์และแก้ปัญหา ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในงานอยู่เสมอ

1.7.7 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะใช้เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงาน

1.7.8 ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการทำงานเป็นกลุ่ม ความสามารถในการประสานติดต่อกับผู้อื่น ตลอดจนความสามารถในการที่จะเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจถึงพฤติกรรมและความแตกต่างของมนุษย์

1.7.9 การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ (Professional Effectiveness) เป็นรูปแบบของการพัฒนาตนเองแบบหนึ่งตามแนวคิดของ จอห์น อีเลียต เคมป์ และ เกรแฮม วิลเลียม (John Elliot-Kemp & Graham Williams) ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา ของเซฟฟิลด์ซิตี โพลีเทคนิค ประเทศอังกฤษ และเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ในการพัฒนาคน พัฒนากลุ่มทำงานและพัฒนาองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้ได้ให้คำจำกัดความของคนที่สมรรถภาพในวิชาชีพว่าจะต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ คุณสมบัติที่ดี ความเชื่อ เจตคติและค่านิยม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวคิดในการกำหนดแบบสำรวจสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบ่งความรู้ 3 ระดับ ดังนี้

1) ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรม ในองค์การหรือในหน่วยงานของตนเอง

(2) ความรู้ในวิชาชีพ เช่น ความรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความรู้ในการจัดการหรือการบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2) ด้านทักษะ (Skill) ได้แก่การที่บุคคลสามารถนำเอาความรู้หรือสิ่งที่รู้เข้ามาปฏิบัติเพื่อให้ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งได้แก่

(1) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (Skill with people) เช่น การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผน สั่งการ ควบคุม แก้ไขปัญหาและการติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงาน

(2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การนำเอาวิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน

(3) ทักษะในการทำตนให้ทันต่อเหตุการณ์ (Updating Skill) เช่น การที่บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวเอง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือสิ่งแวดล้อม

3) ด้านเจตคติ (Attitude) ได้แก่ความคิดเห็นในตัวเองที่คนนั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น การเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่น มีอุดมคติ มีอุดมการณ์ที่ดีในการทำงาน และการดำรงชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ พลังของความตั้งใจจริง ความซื่อสัตย์สุจริต

1.7.10 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคล เป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่ผู้ต้องการพัฒนาสามารถกระทำโดยตนเองตามลำพัง หรือสามารถกระทำเป็นรายบุคคลได้ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบต่าง ๆ หลายรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาที่กระทำโดยตนเองหรือเป็นรายบุคคลไว้ ดังนี้

- 1) การฝึกงาน (Internship)
- 2) การเข้ารับการฝึกอบรม (In service-Training)
- 3) การไปศึกษาต่อ (Continuing Education)
- 4) การให้ปฏิบัติหน้าที่แทน (Acting)
- 5) การเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น (Inter-Visitation)
- 6) การให้รับผิดชอบโครงการไปจัดทำ (Project Organization)
- 7) การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (Committee Member)
- 8) การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker)
- 9) การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)
- 10) การไปเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Professional Association Membership)

1.7.11 กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่กระทำโดยเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ เป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาที่ผู้ต้องการพัฒนาต้องกระทำกิจกรรมเป็นหมู่คณะหรือเป็นกลุ่มหรือต้องมีผู้จัดกิจกรรมเหล่านั้น การดำเนินการสามารถทำได้หลายรูปแบบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาที่กระทำโดยเป็นหมู่คณะไว้ ดังนี้

- 1) การจัดประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
- 2) การปฐมนิเทศ (Orientation)
- 3) การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill training)
- 4) การดูงานนอกสถานที่ (Study Tour)
- 5) การประชุมอภิปราย (Conference)
- 6) การบรรยายและสาธิต (Lecture and Demonstration)
- 7) การทัศนศึกษา (Field Trip)
- 8) การสัมมนา (Seminar)
- 9) กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง (The Study Group)
- 10) กลุ่มปฏิบัติการโครงการ (The Project Group)