

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์หรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพราะองค์การจะประกอบด้วย มนุษย์ โครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ในปัจจัยดังกล่าวมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยหลักและเป็นหัวใจขององค์การเนื่องจากมนุษย์เป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม การบริหารองค์การ ดังนั้น ถ้าองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ก็ยากที่จะให้องค์การอยู่รอดและก้าวหน้า ทุก ๆ องค์การจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์การ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานในองค์การมาระยะหนึ่งย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากร ต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะมีการแข่งขันในตลาดทางธุรกิจสูง หรือบางองค์การมีการ ขยายงานก็ยิ่งจำเป็นต้องเพิ่มความสามารถของบุคลากรในองค์การจึงกล่าวในภาพรวมได้ว่า ทุกองค์การมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทุกแผนก ทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์การ ดังที่ สุรพล อรุณรัตน์ (2528 , หน้า 12) กล่าวว่า องค์การต้องการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี ในการทำงาน จะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นกระบวนการที่ต้องทำ ต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การเพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงาน ได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนไป ตามกาลเวลา

ส่วน สุรพล ด้วยตั้งใจ และคณะ (ม.ป.ป., หน้า 5) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากร ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งในบรรดาปัจจัยการบริหาร 4 ประการ อันได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) เนื่องจากคนเป็นปัจจัยเดียวในปัจจัยบริหารทั้ง 4 ประการ ที่มีชีวิตจิตใจ มีสมอง ที่จะเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ให้ไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และคน

เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง ดังนั้น คนหรือบุคลากรในองค์กรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2545, หน้า 152) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การที่บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเขาจะต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับหน้าที่การทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีและความพอใจในงาน แต่บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานประจำวันที่ตนได้รับมอบหมายจนไม่มีเวลาในการวิเคราะห์และพัฒนาดตนเองทำให้ความรู้และทักษะที่เขาไม่สอดคล้องกับหน้าที่หรือความต้องการของงานในปัจจุบันซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และการที่บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติงานในองค์กรย่อมต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพเพื่อที่เขาและครอบครัวจะสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ และองค์กรจึงมีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้เขามีความกระตือรือร้น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

ทางด้าน นางนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 182) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังจะพบว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของคนทั้งปวงจะต้องให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา ทักษะ ฝีมือ เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีงามทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

นอกจากนั้น แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐตามที่คณะรัฐมนตรีให้มติดำเนินการเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรคือมีระบบการทำงานและเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงเท่าเทียมกับมาตรฐานสากล (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2545, หน้า 30)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ. ศ. 2545 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 เป็นหน่วยงานปฏิบัติงานระดับพื้นที่ของกระทรวงวัฒนธรรมซึ่งมีหน้าที่ให้บริการ

ประชาชน สนับสนุน ส่งเสริมประชาชน กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการกิจด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ . 2540 ตามมาตรา 46 ที่กำหนดให้เรื่องวัฒนธรรมเป็นสิทธิของบุคคลซึ่งรวมตัวกันเป็นชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่จะมีสิทธิอนุรักษ์หรือฟื้นฟูจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะหรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ของชาติ มาตรา 69 กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นหน้าที่ของบุคคลที่มีหน้าที่พิทักษ์ ปกป้องและสืบสานศิลปะและวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาตรา 81 กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นหน้าที่ของรัฐที่รัฐต้องส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ มาตรา 289 กำหนดให้งานวัฒนธรรมเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (กระทรวงวัฒนธรรม, 2546, หน้า 23) นอกจากนั้นตามมาตรา 120 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้โอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเฉพาะที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาเป็นของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงวัฒนธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม , 2546, หน้า 1)

จะเห็นได้ว่าสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดรับโอนมาจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษาเปลี่ยนมาเป็นตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม และมีบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด กระทรวงวัฒนธรรม และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของคนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการช่วยพัฒนาประเทศชาติ และสอดคล้องกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในการพัฒนาระบบการทำงานและเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ทำงานอย่างมืออาชีพ มีความรู้ ความสามารถ ฉลาด ทันสมัย กระตือรือร้นที่จะทำงาน และสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในกระทรวง ทบวง กรม อย่างเป็นระบบ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2545, หน้า 44) นอกจากนั้นแผนปฏิบัติการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ 2547 ได้ระบุถึงจุดอ่อน และอุปสรรคของบุคลากรคือบุคลากรไม่มีโอกาส

ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่มีศักยภาพในการบริหารจัดการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง, 2547, หน้า 9 – 10)

จากเหตุผลดังกล่าว บุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และต้องเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความก้าวหน้าในชีวิตราชการสามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจและได้ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา และปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่การเสริมสร้างประสิทธิภาพแก่หน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความต้องการด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน ในปี 2547 สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง จำนวน 29 คน สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน จำนวน 16 คน สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 64 คน สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย จำนวน 43 คน รวม 152 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย ดังนี้

ด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านงานบริหารงานทั่วไป

ด้านงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านงานส่งเสริมศาสนา ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม ด้านงานส่งเสริมศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว

ด้านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา

ด้านปัญหา อุปสรรค การบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ เชียงราย

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านเนื้อหาการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการรูปแบบกิจกรรมการพัฒนา และด้านปัญหา อุปสรรคการบริหารทั่วไปของการพัฒนาบุคลากร

ด้านงานบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 งานบริหารงานบุคคล งานการเงิน บัญชี พัสดุ งานประชาสัมพันธ์ งานระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน วิสัยทัศน์ในการทำงาน หรืองานซึ่งมุ่งเน้นให้หน่วยงานดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง งานพัฒนานโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานโครงการงานติดตามและประเมินผล งานศึกษาสำรวจ สัมภาษณ์ วิเคราะห์ วิจัย งานข้อมูลองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานสนับสนุนและบริการจัดการข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการพัฒนาระบบสารสนเทศ การบริหารงาน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรืองานซึ่งมุ่งเน้นให้หน่วยงานดำเนินงานด้านงานนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านงานส่งเสริมศาสนา หมายถึง งานส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ งานส่งเสริมพุทธศาสนาและศาสนาอื่น งานศาสนพิธี รัฐพิธี งานกิจกรรมส่งเสริมศาสนา หรืองานซึ่งมุ่งเน้นให้หน่วยงานดำเนินงานด้านศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านงานส่งเสริมวัฒนธรรม หมายถึง งานส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี งานเลขานุการสภาวัฒนธรรมจังหวัด สภาวัฒนธรรมอำเภอ งานพัฒนาเครือข่ายทางวัฒนธรรม งานบริหารจัดการกองทุนวัฒนธรรม หรืองานซึ่งมุ่งเน้นให้

หน่วยงานดำเนินงานด้านวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ดำเนินงานส่งเสริมศิลปะ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว หมายถึง งานอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัตถุ โบราณสถาน งานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย งานศิลปนิพนธ์บ้าน งานเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น หรืองานซึ่งมุ่งเน้นให้หน่วยงานดำเนินงานด้านศิลปะการอนุรักษ์ฟื้นฟู สร้างเสริมทุนทางวัฒนธรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ เชียงราย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved