

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2554) นำเสนอวิสัยทัศน์ประเทศไทยในการมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” โดยพันธกิจเพื่อการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในการมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ภายใต้แนวปฏิบัติของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้กำหนดพันธกิจของการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทัน เสริมสร้างเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม ดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาลภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550 : 2)

เป้าหมายที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ประการหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชน โดยคนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมี ศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข โดยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550 : 3)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 รัฐบาลภายใต้การนำของ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้จัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2552 – 2554 โดยมีแนวทาง การบริหารราชการแผ่นดิน ในนโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตที่รัฐบาลได้ กำหนดนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต บนพื้นฐานหลักการที่สอดคล้องกับแนวนโยบาย พื้นฐานแห่งรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในด้านการศึกษาที่จะ ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา จัดให้ทุกคน มีโอกาสได้เรียนฟรีจริง 15 ปี การขยายกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา การสร้างโอกาสในการ เข้าถึงการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและปริญาตรีให้มากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาครูให้ได้ครุ ติครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ มีวิทยฐานะสูงขึ้นและพัฒนายกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ในทุกระดับตลอดจน การส่งเสริมภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2552 : 5)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปีที่สอดคล้องกับนโยบายของ รัฐบาล ที่มีความครอบคลุมทั้งนโยบายเร่งด่วนที่ต้องเริ่มดำเนินการเพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นของ ประเทศ และนโยบายที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา 4 ปีที่ทุกส่วนราชการต้องร่วมกัน ผลักดันและบูรณาการการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยกระทรวงศึกษาธิการมี บทบาทและภารกิจในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้เป็น คนดี มีคุณธรรมนำความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทใน การดำเนินการตามนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตในด้านการศึกษา ซึ่งนโยบายหนึ่งที่สำคัญ คือ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีโครงการที่สำคัญคือ โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้ง ระบบ โดยการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากร (กระทรวงศึกษาธิการ. 2552 : 2)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีสถานะเป็น 1 ใน 5 องค์กรหลักของกระทรวง ศึกษาธิการ ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้ภารกิจ ของหน่วยงาน ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่สอดคล้อง กับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบ ดำเนินการ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นองค์กระต้นแบบในการบริหารการปฏิบัติราชการที่มีหลัก ธรรมาภิบาล ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมีพันธกิจ หนึ่งที่สำคัญ

ในการเร่งรัดพัฒนาข้าราชการ ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานมีศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
2553 : 8)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยหรือสำนักงาน
การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
มีภารกิจในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานการจัดการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภาวดีเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและ
มีความพร้อมมีส่วนร่วม เพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา และผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ
พื้นฐานในการแสวงหาความรู้และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ สำนักงาน กศน. ได้มีส่วนร่วม
ดำเนินการตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก
และนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ตามบทบาทที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลัก
รับผิดชอบ และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
โดยน่านโยบายและกรอบทิศทางดำเนินงานดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นการ
ดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ของ
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในนโยบายด้านการบริหาร
จัดการ ได้กล่าวถึงการพัฒนากุศลกร ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
ทุกกลุ่มในสังกัด ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีแผนพัฒนา
บุคลากรการศึกษานอกโรงเรียน . เพื่อเป็นการเตรียมการในการเข้าสู่งาน และการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง รวมทั้งการสืบทอดงานและอุดมการณ์ในการทำงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนา
นวัตกรรมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเอง
เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานเป็นฐาน และส่งเสริมการ
ใช้กระบวนการนิเทศในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การจัด
กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. 2552 : 2)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ต้อง
ตอบสนองภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานจัดการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ภาวดีเครือข่ายเกิด
แรงจูงใจและมีความพร้อมในการมีส่วนร่วม เพื่อจัดกิจกรรมการศึกษา และผู้เรียนได้รับ

การพัฒนาความรู้และทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยนำนโยบายและกรอบทิศทางการดำเนินงานดังกล่าวมากำหนดเป็นนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในการพัฒนาการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาของ กศน. โดยยึดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายที่สำนักงาน กศน. ได้จัดทำไว้มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์, 2552 : 1)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทักษะ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์, 2540 : 45) ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรประกอบไปด้วย 2 คำ คือคำว่า “การพัฒนา” ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง 3 ประการ คือสภาพชีวิต เป้าหมายที่ต้องบรรลุถึง และสมรรถภาพ ในการพัฒนา กับคำว่า “บุคลากร” ซึ่งหมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เมื่อนำมารวมกัน การพัฒนาบุคลากร จึงหมายถึงการดำเนินการบุคคลให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยต้องการหรือให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม (สนอง เกรือมาก, 2537 : 34)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็มีแต่ทรงตัวและเมื่อวิทยาการ เทคโนโลยีมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ของโลกยุคไร้พรมแดนหรือยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเนื่องจากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวไปตามเหตุการณ์สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางก้าวหน้าหรือเสื่อมลงได้ ถ้าองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางเสื่อม อย่างน้อยสาเหตุแห่งการเสื่อมบางประการย่อมมาจากบุคลากร เมื่อเป็นเช่นนั้นก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขสาเหตุแห่งความเสื่อมนั้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า เจริญเติบโต ต้องการเพิ่มผลผลิตก็จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้นอีก เห็นได้ว่าองค์กรมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นประจำตลอดเวลา

การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นงานสำคัญที่จะขาดเสียมิได้ และเป็นกิจกรรมต่อเนื่องที่จะต้องทำ ตลอดเวลาของการดำเนินการ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ผลตามเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หน่วยงานจึงจำเป็นต้องคิดค้นแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ บุคลากรสามารถนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานประจำวันให้ ได้มากที่สุด และเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจที่ เพิ่มขึ้น มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้ง โดยตรงและโดยอ้อม ที่จะต้องช่วยกันพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน (อรุณ มหาโยธา. 2545 : 2 - 3)

จากผลการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยคือ ด้านการ สนับสนุนจากผู้บริหาร และมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มการพัฒนาบุคลากร ในด้านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานในด้านทักษะและด้านความรู้ให้สูงขึ้น (สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์. 2553 : 27)

จากผลการประเมินดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในปี 2553 โดยมีการพัฒนาการ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้วิธีการพัฒนาหลายรูปแบบทั้งในด้านการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะในด้านใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย การศึกษาดูงาน และด้านอื่น ๆ แต่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเชิงวิชาการว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอยู่ในระดับใด บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลและตอบคำถามได้ดีน่าจะเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาโดยตรงคือบุคลากร ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานราชการสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยจะใช้กรอบแนวคิดของระบบการพัฒนาบุคลากรตามทฤษฎีของวรเดช จันทรศร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2546 : 40) มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจาก

เป็นทฤษฎีที่ให้ความหมายเกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานในการพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes) โดยหวังว่าผลการวิจัยจะสามารถนำเสนอคณะผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ใช้ประกอบการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและสถานะบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะบุคลากร มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานราชการ จำนวน 10 ด้าน โดยใช้กระบวนการพัฒนามาตรฐานภาครัฐเกี่ยวกับระบบการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานราชการจากแนวคิดของ วรเดช จันทรสร และไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2546 : 52) ได้แก่

- 1.1 ด้านการนิเทศงาน
- 1.2 ด้านระบบคุณธรรม
- 1.3 ด้านจริยธรรม
- 1.4 ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่
- 1.5 ด้านประสิทธิภาพ
- 1.6 ด้านประสิทธิผล
- 1.7 ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล
- 1.8 ด้านทัศนคติและพฤติกรรม
- 1.9 ด้านจิตสำนึกการให้บริการประชาชน
- 1.10 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2553 (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์, 2553 : 125) จำนวนทั้งสิ้น 491 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 216 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 272)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตพื้นที่การวิจัยคือสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 18 แห่ง ใน 18 อำเภอ

4. ระยะเวลาศึกษา ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2553

5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกเป็น

- 5.1.1 เพศ
- 5.1.2 อายุ
- 5.1.3 ระดับการศึกษา
- 5.1.4 สถานะบุคลากร

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ อัจฉริยจากทฤษฎีระบบการพัฒนา บุคลากรที่มีมาตรฐานในการพัฒนาระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและ สัมฤทธิผลของงานภาครัฐ (Thailand International Public Sector Standard Management System and Outcomes) ของวาระ เศรษฐกิจ และไฟโรจน์ ภัทรนรากุล (2546 : 40) จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

5.2.1 ด้านการนิเทศงาน

5.2.2 ด้านระบบคุณธรรม

5.2.3 ด้านจริยธรรม

5.2.4 ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่

5.2.5 ด้านประสิทธิภาพ

5.2.6 ด้านประสิทธิผล

5.2.7 ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิผล

5.2.8 ด้านทัศนคติและพฤติกรรม

5.2.9 ด้านจิตสำนึกการให้บริการประชาชน

5.2.10 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการในการทำการแปรรูปสภาพปัจจัยนำเข้าเป็น ผลิตภัณฑ์ สินค้า หรือบริการ โดยผ่านกระบวนการประมวลผล ซึ่งการดำเนินงานจะต้องมีการ กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มื่อภารกิจในการส่งเสริมการดำเนินงานจัดการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่าง ต่อเนื่องและตลอดชีวิต

3. บุคลากร หมายถึง พนักงานผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ ทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2553

4. สถานะบุคลากร หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกถึงตำแหน่งหน้าที่การทำงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ ครูและลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานราชการ และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

5. การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมและวิธีการใด ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้าน ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติหรือต่อองค์กรเพื่อช่วยให้งานสัมฤทธิ์ผลตาม วัตถุประสงค์ขององค์การส่งผลให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สามารถปรับตัว เข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมของการทำงานในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ 10 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านการนิเทศงาน หมายถึง วิธีการใดๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานจัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากร หน่วยงานจัดประชุมเพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

5.2 ด้านระบบคุณธรรม หมายถึง วิธีการใดๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรตามระเบียบของทางราชการ หน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ระบบการทดสอบที่มีมาตรฐาน หน่วยงานใช้วิธีการสอบในรูปของคณะกรรมการ หน่วยงานใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบคัดเลือกบุคลากร

5.3 ด้านจริยธรรม หมายถึง วิธีการใดๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบคัดเลือกบุคลากร หน่วยงานจัดโครงการพัฒนาจิตใจของบุคลากร หน่วยงานมีกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน หน่วยงานส่งเสริมการลด ละ เลิก อบายมุขให้กับบุคลากร หน่วยงานสร้างข้อกำหนดโดยมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการ

5.4 ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ หมายถึง วิธีการใด ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานมีเกณฑ์กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ หน่วยงานมีการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมกรณีการประเมินไม่ผ่าน

5.5 ด้านประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการใดๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานมีการสร้างทีมงานในการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม หน่วยงานสับเปลี่ยน หมุนเวียนและแลกเปลี่ยน การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร หน่วยงานส่งเสริมบุคลากรในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

5.6 ด้านประสิทธิผล หมายถึง วิธีการใดๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานจัดกองทุนเพื่อการศึกษาต่อให้กับบุคลากร หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกกิจกรรม

5.7 ด้านระบบการประเมินสัมฤทธิ์ผล หมายถึง วิธีการใด ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานมีการประเมินผลก่อนการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการประเมินผลระหว่างการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการประเมินผลหลังการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานมีการให้รางวัลที่มีการพัฒนาตนเอง หน่วยงานมีการลงโทษสำหรับผู้ประพฤติขัดต่อระเบียบของทางราชการ

5.8 ด้านทัศนคติและพฤติกรรม หมายถึง วิธีการใด ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้กับของบุคลากรในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ส่งเสริมพฤติกรรมการแสดงออกสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

5.9 ด้านจิตสำนึกในการบริการประชาชน หมายถึง วิธีการใดๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานพัฒนาบุคลากรให้รับผิดชอบ ต่อสังคม หน่วยงานอบรมบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลผู้มารับบริการ หน่วยงานมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ให้บริการที่ดีกับประชาชน หน่วยงานลงโทษบุคลากรที่มีการคอร์รัปชัน

5.10 ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน หมายถึง วิธีการใด ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้ หน่วยงานมีการตรวจสอบติดตามผลการมอบหมายงาน หน่วยงานกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างชัดเจน หน่วยงานกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน หน่วยงานปฏิบัติงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยสามารถนำเสนอเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY