

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

“คน” หรือ “บุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะปัจจัยคนนั้นเป็นปัจจัยที่จะเข้าไป “จัดการ” ทำให้ปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร การสร้างสรรคงานให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพก็เกิดจาก “คน” ที่เข้าไปจัดการบริหารทรัพยากรในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ไม่ได้เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือการที่มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยแต่ประการใด แต่การที่คนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าขององค์กรนั้น จะต้องเป็นคนที่มีคุณภาพและศักยภาพตลอดจนการมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน การที่จะบำรุงรักษาและพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในองค์กร และนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ซึ่งแนวคิด เทคนิค และวิธีการในการพัฒนาบุคคลนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ แต่ในการพัฒนาบุคคลที่จะให้ได้ผลดีนั้น จะต้องเริ่มจากความคิดที่จะปรับปรุงตนเองของบุคคลนั้นในหน่วยงานเสียก่อน (ศรัณย์ คำวิสุทธิ : 2522) การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกและสำคัญที่สุด เพราะว่าหากบุคคลไม่มีความคิดในการที่จะปรับปรุงพัฒนา ตนเองหรือไม่เริ่มต้นการพัฒนาที่ตนเองเสียก่อนแล้วแม้จะได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้จัดการพัฒนาในรูปแบบใด ๆ อย่างมากมายก็ตาม การพัฒนานั้นก็จะได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมายจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสร้างองค์ความรู้ประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อชั้นนำและพัฒนาสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นระดับชาติและนานาชาติ ภายในปี พ.ศ.2555 ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สะท้อนถึงความมีศักยภาพของมหาวิทยาลัยที่จะก้าวไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในการบูรณาการความรู้ประยุกต์สู่การสอน เพื่อสร้างปัญญา สมรรถนะจริยธรรม และโลกทัศน์สากลให้แก่บัณฑิต และส่งเสริมการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีคุณภาพในระดับสากล การบริหารงานด้านบุคคลจึงมีความสำคัญและนับเป็นสิ่งจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการบริหารงานด้านบุคคลให้ได้ผลและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาบุคลากรที่จะให้ผลตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นไปตามความต้องการและได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายที่จัดการหรือฝ่ายที่ถูกพัฒนา เพราะกระบวนการการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นกระบวนการทางวิชาการที่ละเอียดอ่อน หากต้องการจะให้ได้ผลที่ คุ้มค่าก็ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุก ๆ ฝ่ายได้ การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีศักยภาพเพียงพอสำหรับ

ปฏิบัติงานและจัดปัญหาที่เป็นอยู่ ทักษะที่เหมาะสมและควรจะนำมาใช้เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz 1955 : 21) ซึ่งเป็นทักษะสำหรับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill) คือ มีความรู้ความสามารถเข้าใจงานและสามารถแก้ปัญหา ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skill) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) คือ ความสามารถในด้านวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการที่ใครควรจะได้รับพัฒนาด้านใดมากที่สุด ก็ขึ้นอยู่กับสถานภาพของบุคคลนั้น เช่น การพัฒนาทักษะด้านสังกัป หรือด้านความคิดรวบยอดนั้นจะเหมาะกับบุคคลในระดับบริหารหรือหัวหน้างาน ส่วนการพัฒนาทักษะในด้านเทคนิคก็จะเหมาะกับผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพราะการพัฒนาใด ๆ ก็ตาม จะให้ได้ผลดีเยี่ยมควรจะเริ่มต้นที่ผู้ถูกพัฒนา โดยเฉพาะการเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก เพื่อจะได้ นำความคิดเห็นและความต้องการนั้นมาเปรียบเทียบ และหาข้อสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ อาจจะเป็นข้อมูลหรือแนวทางให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรหรือผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้นำมาใช้เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมและการกำหนดโครงการสำหรับการพัฒนาบุคลากร ที่สนองต่อความต้องการและเหมาะสม เพื่อจะได้บุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพในการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยจำแนกตาม อายุ ระดับ วุฒิกการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1.3.1 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีวุฒิกการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึง สภาพในการพัฒนาตนเอง และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน หรือข้าราชการสาย ข ค และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ตรงตามความต้องการ

1.4.2 ได้ทราบถึงผลเปรียบเทียบความคิดเห็น ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน เพื่อกำหนดโครงการหรือการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสายงานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 292 คน และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานประจำ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในช่วงที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างปีงบประมาณ 2550 – 2551 เท่านั้น

1.5.2 ตัวแปร

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำแนกตาม

- 1) อายุ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ
 - ต่ำกว่า 30 ปี
 - 31 – 40 ปี
 - 41 – 50 ปี
 - 51 ปีขึ้นไป
- 2) วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
- 3) ประสบการณ์การทำงานหรืออายุราชการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - ต่ำกว่า 5 ปี
 - 5 – 10 ปี
 - ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

- 1) ด้านเนื้อหาวิชาการ เป็นทักษะเพื่อการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย
 - ทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skill)
 - ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill)
 - ทักษะด้านมนุษย (Human Skill)
- 2) ด้านวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย
 - กิจกรรมที่กระทำโดยตนเองหรือกระทำเป็นรายบุคคล
 - กิจกรรมที่กระทำเป็นกลุ่ม/หมู่คณะ หรือมีผู้จัดให้เข้าไปรวม

1.6 คำนิยามศัพท์

1.6.1 ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหวังเพื่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

1.6.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งมีผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาจกระทำดังนี้

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

2) การพัฒนาที่กระทำเป็นหมู่คณะหรือมีผู้อื่นจัดให้ หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งมีการกระทำเนื่องจากผู้อื่นจัดให้หรือต้องกระทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจจะจัดโดยหน่วยงานต้นสังกัด จัดโดยมหาวิทยาลัยหรือจัดโดยหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การไปทัศนศึกษาหรือดูงาน เป็นต้น

1.6.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ