

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) ได้ก่อให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวางทั่วโลกเริ่มให้ความสำคัญของการสร้างฐานความรู้ในสังคมท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ รวมไปถึงการส่งเสริมให้สังคมมีนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ ความพร้อมของหลาย ๆ ประเทศทำให้เกิดระบบ “เศรษฐกิจใหม่” (New Economy) ที่แตกต่างไปจากเศรษฐกิจในรูปแบบที่ผ่านมาที่ใช้แรงงานและทุนเป็นหลัก กลายเป็นผลผลิตที่มีการใช้ประโยชน์จากปัจจัยการผลิตทางสารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) ในระดับสูงอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2545 ก, หน้า 7) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกต้องตื่นตัวและทุ่มเททรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมของตนให้ทันโลกทันสมัย ในส่วนของประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยผู้สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน พัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็งมีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ พร้อมก้าวสู่โลกของการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงระดับประเทศ

ดังนั้นเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐได้เตรียมพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของ “เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้” (Knowledge - Based Economy) ดังจะเห็นได้จากกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ พ.ศ. 2544 - 2553 ของประเทศไทย ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ของประเทศ

ไทยในช่วงเวลา 10 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2544 - 2553 โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาด้านการศึกษา (e - Education) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเตรียมความพร้อม ด้านทรัพยากรมนุษย์ในทุกะดับของประเทศเพื่อรองรับการพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ที่ครอบคลุมถึงการพัฒนาและประยุกต์สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสามารถ ประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และ คอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2545 ก, หน้า 26 - 27) ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 - 2554 ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาและประชาชนใช้ประโยชน์จาก ICT ในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา ได้เต็มศักยภาพอย่างมีจริยธรรมและมีสมรรถนะทาง ICT ตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ที่สำคัญในการขับเคลื่อนได้แก่ การสร้างโอกาส เพิ่มขีดความสามารถ และยกระดับมาตรฐาน การเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) การเป็นผู้นำในการใช้ ICT เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา (e - Management) และการผลิตและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้าน ICT (e - Manpower) เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 ข, หน้า 1 - 6)

การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปรากฏการณ์ของ การเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ได้นั้น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนก็คือทำอย่างไรจึงจะทำให้ข้าราชการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานและสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดประโยชน์ ในการแสวงหาและเข้าถึงองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การผลิต การเข้าถึง การแพร่กระจาย ความรู้ อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งแนวทางดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการต้องมีศักยภาพและสมรรถนะ ในการทำงานสูงและมีความตื่นตัวให้ก้าวหน้าตามเทคนิคการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารสมัยใหม่ ซึ่งองค์การสมัยใหม่ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สิน (Asset) ขององค์การและ มีความเป็นทุน (Human Capital) ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 ก, หน้า 1)

ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการให้มีศักยภาพและสมรรถภาพในการทำงานสูงนั้น รัฐบาลได้ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (ก.พ.) เสนอ โดยมียุทธศาสตร์สำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ข้าราชการ และมีมาตรการสำคัญ อาทิ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังในทุกระดับราชการโดยยึดหลัก วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการและขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency -based Approach) การติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการพัฒนาข้าราชการอย่างจริงจัง และ

ส่งเสริมสนับสนุนกลไกการพัฒนา รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมและพัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งระบบงานในหน่วยงานที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวโน้มของปัญหาที่ภาคราชการจะต้องเตรียมตัวรับให้ทันสถานการณ์ คือ การสรรหา พัฒนา และรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูงให้คงไว้ในระบบราชการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับความต้องการของรัฐบาลในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547 น. หน้า 2 - 4) ซึ่งการพัฒนาให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นข้อมูล (Data) ข่าวสาร (Information) หรือความรู้ (Knowledge) ตลอดจนการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นั้น จึงสมควรอย่างยิ่งที่หน่วยงานจะต้องมีแนวทางและรูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสม พร้อมทั้งจะต้องเตรียมอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้แก่ทุกคนในองค์กร

จากนโยบายและแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทในภาครัฐมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันภาครัฐส่วนใหญ่มีการใช้และการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปมากพอสมควร แต่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์จากการลงทุนอย่างคุ้มค่า จากการแนวทางการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของข้าราชการ โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ร่วมกับศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษา สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการผู้ใช้งาน ICT โดยรวมอาจจะยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเกือบทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากจะมีทักษะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าระดับทักษะขั้นต้นของข้าราชการผู้ใช้งาน ICT แทบทั้งสิ้น จะมีเพียงแต่ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ทั่วไป (General Knowledge) และทักษะการใช้โปรแกรมประมวลคำ (Word Processing) เท่านั้นที่โดยส่วนมากแล้วจะอยู่ในระดับที่สูงกว่าระดับทักษะขั้นต้นที่ส่วนราชการต้องการ (ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, 2547, หน้า 2)

ในส่วนของการพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้สำรวจความต้องการเข้ารับฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ตามโครงการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2550 จำนวน 1,094 คน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความต้องการฝึกอบรมโปรแกรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ 5 อันดับแรก คือ 1) Microsoft PowerPoint

2) Adobe Photoshop 3) Microsoft Access 4) Web Design Dreamweaver 5) Mind Map with Mind Manager ตามลำดับ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณิ จำปา (2548) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 240 คน พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความสามารถด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านการใช้อินเทอร์เน็ต ค่าเฉลี่ย 3.86 และด้านการใช้ซอฟต์แวร์ประยุกต์ ค่าเฉลี่ย 3.82 ตามลำดับ และจากการศึกษาข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับสำนัก ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในประเด็นสภาพปัจจุบันของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นไปที่การใช้งานคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมต่าง ๆ และการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (สิริสมศรี มีอยู่, สัมภาษณ์, 2551; อาริยา เมฆาธร, สัมภาษณ์, 2551; สุรินทร์ พวงงาม, สัมภาษณ์, 2551; อัจฉรา บุญรัตนสิน, สัมภาษณ์, 2551; วัฒนชัย จันทร์วิโนกุล, สัมภาษณ์, 2550; สมภพ อุณหชาติ, สัมภาษณ์, 2550; สุภัสสร์ หุสวานิช, สัมภาษณ์, 2550; ชมพูนุช นิยมเข้ม, สัมภาษณ์, 2550; เสถียร อุดสาหะ, สัมภาษณ์, 2551; บำรุง เจียนแหลม, สัมภาษณ์, 2551; นิภา เข้มวจิ, สัมภาษณ์, 2551) ผลการศึกษาพบว่า

1. หน่วยงานยังไม่มีวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการเฉพาะ โดยส่วนหนึ่งจะรวมอยู่ในวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
2. หน่วยงานมีทรัพยากรทางด้าน ICT อาทิ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เพียงพอกับการใช้งาน
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้ ICT แต่ขาดระบบและวิธีการในการขับเคลื่อนให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ากับการลงทุน โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนะว่า ควรมีระบบการบูรณาการ ICT กับกระบวนการในการทำงานเข้าด้วยกัน อาทิ การนำ ICT มาใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน, ใช้ระบบ e - Electronic มาใช้อย่างจริงจัง รวมทั้งมีการประเมินผลการใช้งานและมีระบบแรงจูงใจบุคลากรหรือหน่วยงานที่สามารถนำ ICT มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
4. บุคลากรส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน อาทิ MS - Word และ MS-PowerPoint และการใช้งานอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น โดยมีบางส่วนที่สามารถในการจัดทำเว็บไซต์ได้ ทั้งนี้ภายในงบประมาณปีที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรมด้าน ICT เฉลี่ย 1 หลักสูตร ต่อ 1 คน

5. บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองและเห็นประโยชน์การใช้ ICT ในการทำงาน แต่ไม่มีเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมและยังขาดความชำนาญในการใช้งาน ICT เนื่องจากลักษณะของงานเกี่ยวข้องกับการประสานในเชิงนโยบายและมีภาระงานมาก จึงทำให้ไม่มีโอกาสใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตอย่างจริงจัง โดยกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์เสนอแนะว่าควรมีระบบการฝึกอบรมในที่ทำงานและมีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำในการใช้งาน ICT

6. บุคลากรในหน่วยงานควรมีสมรรถภาพทาง ICT ในด้านต่าง ๆ อาทิ สามารถใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน MS - office, สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อคอมพิวเตอร์ขัดข้องได้, สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลเพื่อการทำงานได้, สามารถทำเว็บไซต์ส่วนตัวได้ เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

7. แนวทางในการพัฒนา ICT ในอนาคต หน่วยงานจะต้องเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร, ปรับสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ใช้ ICT ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน, พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพด้าน ICT อย่างต่อเนื่องและจริงจัง, รวมทั้งปรับวัฒนธรรมองค์กรในการใช้ ICT เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถภาพที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้ ICT เป็นเครื่องมือ นั้น หน่วยงานราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของข้าราชการให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากเดิมที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ให้เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ (วิจารณ์ พานิช, 2548, หน้า 3) ซึ่งการดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมและมีรูปแบบที่เหมาะสม

เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) เป็นนวัตกรรมที่กำลังได้รับการกล่าวถึงในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีชื่อเรียกหลากหลาย อาทิ การพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ (Human Performance Improvement: HPI) การพัฒนาสมรรถภาพ (Performance Improvement) สมรรถภาพของมนุษย์ (Human Performance) เป็นต้น ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างแนวคิดการฝึกอบรม (Training) และแนวคิดการออกแบบระบบการเรียนการสอน (Instructional System Design: ISD) แนวคิดนี้ได้เผยแพร่และถูกนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource

Development) (Hammack, 2004) ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือจะเรียกว่า วิธีการระบบเพื่อการฝึกอบรมการทำงาน ดังนั้นเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ จึงเป็นกระบวนการออกแบบเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทั้งในลักษณะรายบุคคล กลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่ โดยการวิเคราะห์ช่องว่างหรือ ความแตกต่างระหว่างสมรรถภาพที่ต้องการกับสภาพที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบและพัฒนาสมรรถภาพ รวมทั้งดำเนินการและผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีการประเมินทุกขั้นตอน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพทั้งต่อตนเองและองค์การ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์และแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

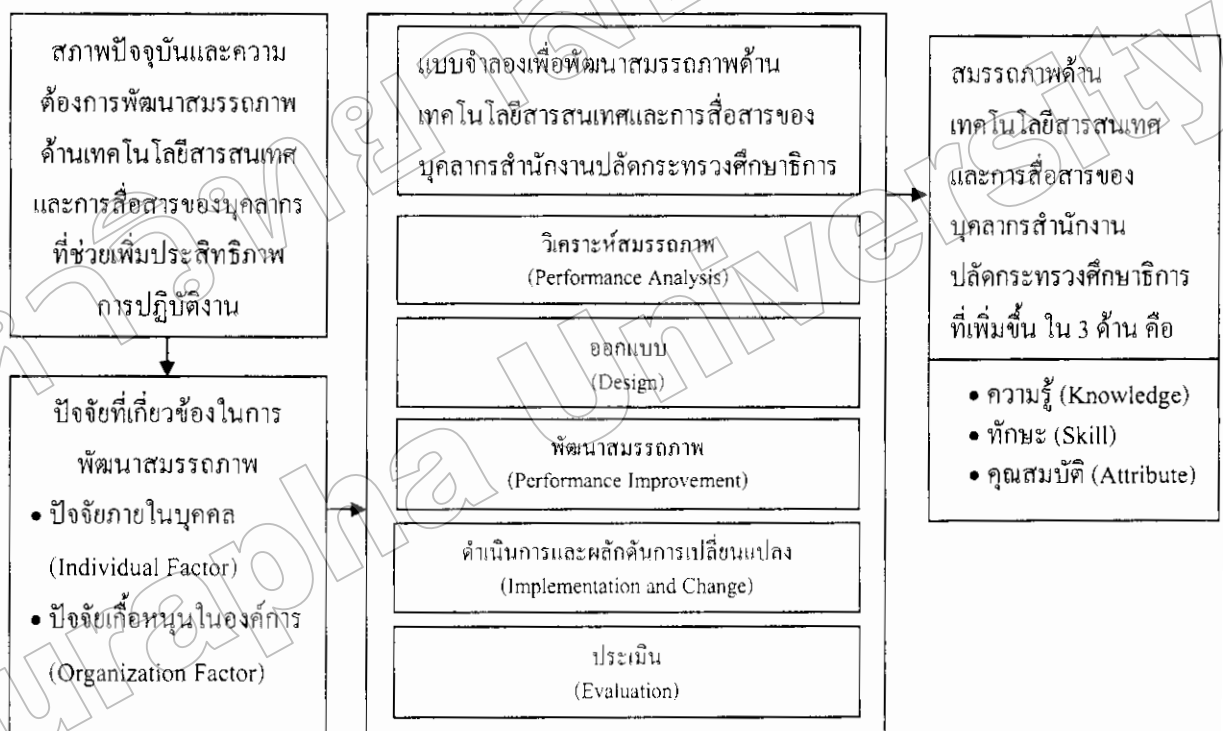
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยศึกษาและประมวลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ (Human Performance Technology: HPT) หรือการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ (Human Performance Improvement: HPI) ของนักวิชาการ นิโคล (Nickols, 1977, p. 14) กิลเบิร์ต (Gillbert, 1978, pp. 1 - 8) บัดเค (Budke, 1988, p. 22) สโตโลวิทซ์ และคีฟส์ (Stolovitch & Keeps, 1992, pp. 3 - 13) รัมมเลอร์ (Rummler, 1995, p. 2) วิลล์ (Wile, 1996, pp. 21 - 22) ฮาร์เลส (Harless, 1997, pp. 92 - 107) ทอสติ และแจ็กสัน (Tosti & Jackson, 1997, pp. 22 - 26) แอดคินสัน และชาลเมอร์ (Atkinson & Chalmers, 1999, pp.14 - 19) ทาดา (Thada, 2000, p. 8) แวนเซียม มอสเชเรย์ และ

เดสซินเจอร์ (Van Tiem, Moseley & Dessinger, 2001, pp. 60 - 64) แฟรงค์ คริสติน และมาร์ตี้ (Frank, Christine & Marty, 2002, p. 17) แฮมแมค (Hammack, 2004, pp. 1 - 9) เลอสัน (Lerson, 2004, p. 30) โดเนล และคาสติโล (Donald & Castillo, 2007, pp. 1 - 16) สมาคมนานาชาติเพื่อการพัฒนาสมรรถภาพ (The International Society for Performance Improvement, 2005) เครือข่ายทรัพยากรด้านเทคโนโลยีการสอน (The Instructional Technology Global Resource Network, 1994) แล้วนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แบบจำลองเพื่อพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ต่อไป
2. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้บุคลากรที่มีสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ดำเนินการเผยแพร่ ความรู้หรือทักษะไปสู่บุคลากรในองค์กรของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 จำนวน 959 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสมรรถภาพขององค์กรและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเลือกจากประชากรด้วยวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 276 คน แยกเป็น 25 สำนัก การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการนำแบบจำลองไปใช้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระดับ 3 - 8 จำนวน 20 คน โดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แบบจำลอง หมายถึง การแสดงลักษณะความสัมพันธ์เชื่อมโยงขององค์ประกอบ และรายละเอียดขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. สมรรถภาพ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติ ของบุคลากรที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแสดงออกทางพฤติกรรมที่สามารถวัดได้

2.1 ความรู้ หมายถึง การรับรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสมกับศักยภาพตนเองและสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ

2.3 คุณสมบัติ หมายถึง การเป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเผยแพร่ความรู้ หรือทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาสมรรถภาพให้กับบุคลากรในองค์กร

3. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและ คุณสมบัติในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่าง สมรรถภาพที่ต้องการกับสภาพที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การออกแบบ การพัฒนาสมรรถภาพ การดำเนินการและผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีการประเมินทุกขั้นตอนและประเมินความสำเร็จ ในขั้นตอนสุดท้าย

4. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานใด ๆ ที่อาศัย เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมาใช้ประโยชน์เพื่อก่อให้เกิดการกระจายข้อมูล/ ความรู้ และพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ประสิทธิภาพของแบบจำลอง หมายถึง การประเมินความรู้ ทักษะและคุณสมบัตินี้ ของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามเกณฑ์ที่กำหนด

6. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ข้าราชการระดับ 3 - 8 สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่สมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย