



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากเราจะแบ่งองค์กร หรือ หน่วยงานตามลักษณะของการเป็นเจ้าของ จะสามารถแบ่งองค์กรได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ องค์กรที่มีรัฐบาลเป็นเจ้าของ และองค์กรที่มีเจ้าของรัฐ องค์กรประเภทหลังนี้ บุคคลที่เป็นเจ้าของอาจจะเป็นบุคคล สมาคม หรือกลุ่มคนก็ได้ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรในลักษณะใดก็ย่อมมีวัตถุประสงค์ที่เกิดขึ้นเพื่อการผลิต การผลิตดังกล่าวย่อมเกิดมีผลผลิตตามมา ผลผลิตที่อาจจะเป็นสินค้าหรือบริการ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมีลักษณะเป็นทั้งสินค้าและบริการก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตในรูปแบบลักษณะใด ปัจจัยในการผลิตจะประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management)

สถาบันอุดมศึกษา ก็เป็นองค์กรในลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะของการผลิตใน 2 รูปแบบคือ การผลิตบัณฑิต และการผลิตความรู้ทางวิชาการ ซึ่งการผลิตของสถาบันอุดมศึกษาที่มีรัฐเป็นเจ้าของ หรือเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีเอกชนเป็นเจ้าของก็ตาม การผลิตดังกล่าวนี้จะเป็นการผลิตที่มีได้มุ่งหวังถึงกำไร ดังนั้นปัจจัยในการผลิตก็ยังคงประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหาร ในองค์กรทั่วไป "คน" จะหมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในการผลิต นับแต่ผู้บริหารในระดับสูงสุด จนถึงพนักงาน สำหรับองค์กรทางการศึกษา "คน" จะได้แก่ผู้บริหาร คณาจารย์ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ "เงิน" หมายถึง สิ่งที่จะนำมาใช้ในการลงทุน โดยเฉพาะสิ่งที่เป็นตัวเงิน "วัสดุอุปกรณ์" หมายถึง เครื่องมือเครื่องจักรที่จะใช้ในการผลิต ส่วน "การบริหาร" หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะนำปัจจัยในการผลิตต่าง ๆ มาผสมผสานดำเนินการให้เกิดเป็นผลผลิตเกิดขึ้น

"คน" เป็นผู้ทำงานในทุกจุดภายในโครงสร้างขององค์กร และโดยที่ "คน" มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ในด้านต่าง ๆ เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ลักษณะนิสัย ทัศนคติ เป็นต้น ทำให้การจัดการหรือการบริหาร "คน" เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ในการผลิต ดังนั้น การดำเนินการที่จะทำให้ "คน" ที่มีความแตกต่างกันมาปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการบริหารสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะการบริหารมหาวิทยาลัย ที่มีสมรรถภาพนั้น ปวย อิงภากรณ์ (2510 : 200-201) กล่าวว่า ควรมีลักษณะดังนี้

1. ผู้บริหารในตำแหน่งสำคัญ มีคุณวุฒิและสามารถอุทิศเวลาปฏิบัติงานได้มากพอ
2. การควบคุมการบริหารและการวางนโยบายเป็นไปโดยหลักประชาธิปไตย
3. ระบบบริหารสนับสนุนความก้าวหน้าของวิชาการ
4. การเงินคล่องตัว
5. การบริหารงานบุคคล (Personnel management) เหมาะสมสำหรับบุคคล

ประเภทอาจารย์

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) นั้น ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงจากระบบเศรษฐกิจแบบ เกษตรที่เป็นมาแต่ดั้งเดิม มาเป็นกึ่งเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงมีการ เคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรมาสู่อุตสาหกรรม ขณะเดียวกันบุคลากรในภาค อุตสาหกรรมก็มีการเคลื่อนย้ายจากสถานประกอบการที่มีสภาพการตอบแทนน้อยกว่าไปยังสถาน ประกอบการที่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล ภาคเอกชน ต่างก็ได้รับผลกระทบดังกล่าว โดยบุคลากรที่ตลาดมีความต้องการสูงก็จะมีการ ลาออกไปเพื่อประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ จึงทำให้เกิดการขาดแคลน ในบางสาขาวิชาชีพ เช่น วิศวกร ช่างเทคนิค คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในกลุ่มที่กล่าว มาแล้วนี้ มิได้มีเพียงในภาครัฐและเอกชนเท่านั้น ในสถาบันระดับอุดมศึกษา ก็มีบุคลากรกลุ่มนี้เช่น เดียวกัน จึงหลีกเลี่ยงมิได้ที่จะเผชิญกับปัญหาที่เรียกว่า "สมองไหล"

จากปัญหา "สมองไหล" ที่เกิดขึ้นนี้ จึงได้เกิดความพยายามที่จะกำหนดวิธีการและ มาตรการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหานี้ โดยในภาคราชการ มีมาตรการคือ (หน้าหีบเผย (นามแฝง) 2534 : 85-86)

1. ตาเนินการปรับโครงสร้าง คือ เงินเดือนของข้าราชการให้สูงขึ้นเพื่อจูงใจให้ ข้าราชการพึงพอใจมากยิ่งขึ้น
2. ยืดการเกษียณอายุงานสำหรับข้าราชการบางสายงานที่จำเป็น และเพิ่มเงินพิเศษ ให้อีกส่วนหนึ่ง
3. เสนอแก้ไขมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการอนุญาตให้คนไทยในต่างประเทศ กลับเข้ามา ทำงานในประเทศไทยได้

4. จัดให้ส่วนราชการในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แยกใบค่างานในเชิงธุรกิจด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับข้าราชการ

5. จัดสวัสดิการให้กับข้าราชการ เช่น บ้านพัก สิ้นค้าราคาถูก หรือตัดรายจ่ายของข้าราชการลง

จะเห็นได้ว่ามาตรการดังกล่าวข้างต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อหาทางเพิ่มรายได้ของข้าราชการ ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน ดังนั้น มาตรการนี้ ส่วนหนึ่งคือ การปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อรักษาให้บุคคลรับราชการต่อไป

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกับภาครัฐบาล เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการผลิตบัณฑิตในสาขาที่ขาดแคลน เมื่อบัณฑิตในสาขาที่ขาดแคลนไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ภาคเอกชนจึงพยายามดึงดูดใจอาจารย์ในสาขาวิชาดังกล่าว โดยให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า เพื่อจูงใจให้ทำงานในภาคเอกชน ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ในสาขาวิชาที่ตลาดมีความต้องการสูง ซึ่งหากการขยายตัวของภาคเศรษฐกิจอยู่ในอัตราที่สูง ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็จะทวีความรุนแรงขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรจะได้มีการศึกษาถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของตนให้ดีขึ้น อันที่จะลดความรุนแรงของปัญหาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา ระเบียบ ตลอดจนคู่มือ การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเอกชน และรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน 7 แห่ง ได้แก่สถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในขณะที่ทำการวิจัย ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง คือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ โดยจะทำการศึกษาใน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล
2. การสรรหา
3. การคัดเลือก
4. การแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน
5. การประเมินการปฏิบัติงาน
6. การอบรมและพัฒนา
7. สวัสดิการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการบริหารงานบุคคล หมายถึง กิจกรรม หรือการดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใน 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากร การสรรหา การคัดเลือก การแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน การอบรมและพัฒนา การประเมินการปฏิบัติงาน และสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการสอนต่อจากระดับมัธยมศึกษา และอยู่ในความดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย มีการดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2512

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำชาวไทยที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เอกชน
2. ทำให้ทราบความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เอกชนว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เอกชน เป็น การศึกษาวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัย เอกชน ทั้ง 7 แห่ง โดยการใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย เอกชน ทั้ง 7 แห่ง เป็นการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างโดยวิธีการสุ่ม (Sampling) ซึ่งมีขนาดประชากร จำนวน 1,945 คน จากตารางการสุ่มของ Yamane ความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของกระบวนการบริหารงานบุคคล ปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอจำนวนและรายชื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 7 แห่ง จากกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย โดยให้บัณฑิตวิทยาลัยมีหนังสือแจ้งไปยังผู้อำนวยการกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. กรณีที่ไม่สามารถติดตามได้จากกองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อไปยังสถาบันนั้น ๆ
3. ขอให้บัณฑิตวิทยาลัยมีหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ไปยังนายกสมาคมอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 7 แห่ง
4. ผู้วิจัยได้ลงรหัสในแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนที่จะจัดส่งไปยังมหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 7 แห่ง เพื่อใช้ในการติดตามแบบสอบถาม
5. จัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเอกชน ที่จะรับผิดชอบในการแจกแบบสอบถามไปยังคณะต่าง ๆ
6. รับแบบสอบถามคืน และนำมาตรวจสอบจำนวนที่ได้รับกลับมา และติดตามส่วนที่ยังไม่ได้รับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม จะวิเคราะห์ในแต่ละส่วนเป็นรายข้อ โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยหาความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์รายข้อ โดยหาความถี่ ร้อยละ ค่า X^2 ค่า t และค่า F

ตอนที่ 3 วิเคราะห์รายข้อโดยหาค่ามัธยฐานเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน*

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เสนอในลักษณะตารางประกอบคำบรรยาย

ลำดับขั้นตอนการเสนอผลงานวิจัย

รายงานการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 บท รวมบรรณานุกรมและภาคผนวก โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การวิจัย ขอบเขตการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม แสดงรายชื่อหนังสือ บทความ และเอกสารอื่น ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ภาคผนวก ประกอบด้วย แบบสอบถาม