

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกชนิดไม่ว่าจะเล็กหรือหรือใหญ่ก็ตามย่อมต้องมีคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงอาจกล่าวได้ว่าคนนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้กำหนดอนาคตขององค์กรเอาไว้ เพราะคนจะเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือเสื่อมลงก็ได้ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหารขององค์กร องค์กรทุกขนาดจะต้องมีแผนบุคลากรไว้เพื่อกำหนดการทำหน้าที่ในการสรรหา การพัฒนา การจูงใจ และการช้รางวัลรักษามูลค่าหรือคนในองค์กรนั้น เพื่อให้อยู่กับองค์กรนั้น ๆ ให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ โดยจะต้องให้บุคลากรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและจะต้องใช้คนให้เหมาะสมกับงานดังกล่าวที่นิยมใช้กันว่า "จัดคนให้เหมาะกับงาน" (Put the right man on the right job)

วิทยาลัยการศึกษาคือเป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีหน้าที่สร้างปัจจัยมนุษย์ (Human Resource) ให้แก่ตลาดแรงงาน ถ้าบุคลากรที่ผลิตออกมาดีก็ย่อมจะทำชื่อเสียงให้แก่วิทยาลัยการศึกษาก็เป็นผลทำให้วิทยาลัยเจริญเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งวิทยาลัยมีโครงการที่จะขยายตัวออกเป็นมหาวิทยาลัยในอนาคตอันใกล้ แต่ถ้าบุคลากรที่ผลิตออกมามีคุณภาพไม่ดีผลก็จะนำไปในทางตรงกันข้าม คือทำให้วิทยาลัยไม่ก้าวหน้า ซึ่งบุคลากรที่ผลิตได้นั้นจะมีคุณภาพดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ผลิต ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ช่วยเหลือคือ พนักงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับที่การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยนั่นเอง

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งหวังที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการศึกษารวมทั้งรวบรวมความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในวิทยาลัยศึกษาปัญหาในการบริหารงานบุคคลพร้อมการแก้ไขปรับปรุง

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาลักษณะการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการค้า
2. ศึกษาปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการค้า
3. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นในด้านการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงานของวิทยาลัยการค้า

### สมมติฐานของการศึกษา

1. การสรรหาบุคลากรยังไม่ได้นั้นที่มีความเหมาะสม บางครั้งผู้มาสมัครน้อยเกินไป อัตราส่วนการคัดเลือก (Selection Ratio) สูงใกล้ 1 ทำให้วิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัคร ไคน้อย ในบางครั้งได้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง
2. อัตราการเข้าออก (Turnover Rate) ของอาจารย์สูงถึง 10%
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ถูกต้องตามหลักการโดยไม่มีกระบวนการทำงานจากผู้นบังคับบัญชา

### ขอบเขตของการศึกษา

1. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคล เฉพาะวิทยาลัยการค้า พ.ศ. 2521-2525 เท่านั้น
2. การบริหารงานบุคคลนี้จะศึกษา เน้นหนัก เรื่องการสรรหาบุคคล การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

### คำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดงานเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหา-บุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนา การจูงใจ และชวาระรักษา
2. บุคลากรหรือบุคคล หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ พนักงาน ของวิทยาลัยการค้า

3. ผู้บริหาร หมายถึง อธิการ ผู้ช่วยอธิการ คณบดี เลขาคณะ หัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วย
4. อาจารย์ หมายถึง บุคลากรที่มีหน้าที่สอนในวิทยาลัยการศา ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาและวิจัย และไม่ได้เป็นผู้บริหาร
5. พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ไม่มีหน้าที่สอนและไม่ได้เป็นผู้บริหาร ซึ่งพนักงานนี้จะไม่รวมถึงภารโรง พนักงานขับรถ ยามรักษาการณ์ และคนสวน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อจะได้อรรถาความนึกเห็นค่านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อาจารย์ และพนักงานของวิทยาลัยการศา
2. เพื่อให้แผนกบุคลากรได้อรรถาปัญหาค่านการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการศา
3. เพื่อให้ผู้บริหารได้อรรถาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นค่านการบริหารงานบุคคล และจะได้อรรถาการปรับปรุงและแก้ไขต่อไป
4. เพื่อเป็นประโยชน์กับวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับวิทยาลัยการศา

### วิธีการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ประกอบการศึกษาคั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาจากเอกสารที่ได้อรรถาจากแผนกบุคลากร คณะ และแผนกต่าง ๆ ของวิทยาลัย หนังสือ ตำรา และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ
  - 2.1 สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้อรรถาสัมภาษณ์อธิการ คณบดีคณะต่าง ๆ หัวหน้าแผนกบุคลากร และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ พร้อมทั้งเลขาคณะต่าง ๆ ของวิทยาลัยการศา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยฯ นอกจากนี้ยังได้อรรถาการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ลาออกไปแล้ว โดยการสุ่มตัวอย่างเท่าที่ติดต่อดี

2.2 การใช้แบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของ  
 ประชากร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยการศา โดยทำการทดสอบแบบสอบถาม  
 จำนวน 20 ชุด และทำการแก้ไข ต่อจากนั้นนำไปสอบถามกับประชากร คือ บุคลากรของ  
 วิทยาลัยการศาทั้งหมด ยกเว้นผู้ที่ทำงานในระดับต่ำสุด คือ ภารโรง คนขับรถ บำรุงรักษา-  
 การณ์ และคนสวน

### ปัญหาในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ประสบปัญหาคำสนธิขมูลทุกขมูล เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้สมัคร และสข  
 คัดเลือกได้ในตำแหน่งอาจารย์ประจำ ซึ่งทางคณะไม่ได้เก็บหลักฐานไว้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้  
 จึงให้ขมูลบางส่วน อีกบางส่วนได้จากหลักฐานที่ยังอยู่

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาในการทขแบบสขถาม ซึ่งผู้วิจัยต้องการให้เรียงลำดับความ  
 สำคัญให้ครบทุกอันดับ แต่ปรากฏว่าผู้ตอบได้ไม่ครบทุกอันดับ จึงทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงวิธี  
 วิเคราะห์ขมูล ซึ่งแต่เดิมกำหนดไว้ว่าจะใช้การวิเคราะห์ขมูลโดยการถ่วงน้ำหนักและหาค่า  
 เฉลี่ยแต่ละหัวข้อ จึงต้อง เปลี่ยนเป็นการ เสนอในรูปขยละเอียด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย