

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) จะเห็นว่าการบริหารเป็นศาสตร์เพราะสามารถศึกษาได้ เรียนรู้ได้ สั่งสอนและถ่ายทอดกันได้ แต่บางครั้งสิ่งที่ได้เรียนรู้มานั้นจำเป็นต้องนำมาดัดแปลงแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมแก่สภาพแวดล้อม สถานการณ์ บุคคล วัตถุ และสภาพที่ต่างไปจากเดิม จึงจะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการได้ (จันทรา เจริญศิริชัยยศ . 2537 : 5) ดังนั้นความสามารถในการบริหารและจัดการทรัพยากรของผู้บริหารแต่ละคนจะเข้ามามีส่วนอยู่ด้วย จึงถือว่าการบริหารเป็นศิลป์ โดยการบริหารทรัพยากรดังกล่าวเราสามารถบริหารได้ทั้งหมด 4 ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2543 : 3) ได้กล่าวว่า การที่จะพัฒนาประเทศเพื่อให้เจริญก้าวหน้าขึ้น จะต้องอาศัยการบริหารและการจัดการทรัพยากรที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นในจำนวนทรัพยากรที่ผู้บริหารสามารถนำมาประกอบในการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพ องค์กรของตนเองและถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาจำนวนทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือคนนั่นเอง

นอกจากนี้กำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันเป็นผลมาจากการพัฒนา ถือได้ว่าบุคคลนั้นเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่รัฐใช้ในการพัฒนาประเทศ (คณัย เทียนพุด . 2540 : 7 – 8) ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาว (2546 : 20) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพคนให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถ อันเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีประสิทธิภาพตามความต้องการของประเทศ ดังนั้นการจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงต้องอาศัยบุคลากรผู้ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจและเสียสละต่อหน้าที่เพื่อที่จะได้เข้ามาส่งเสริมคุณภาพการศึกษาต่อไป

การพัฒนาบุคลากรจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเปรียบเสมือนการสนับสนุนการพัฒนานักเรียนนักศึกษา ให้เขาเหล่านั้นออกไปเป็นประชากรที่มีคุณภาพต่อประเทศชาติในที่สุดแต่จากผลการ

รายงานแผนงาน งานวิจัยสำนักงานคณะกรรมการประกันคุณภาพภายนอกพบว่า อัตราส่วนของคณาจารย์คือนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยเฉลี่ย 1 : 200 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ คณาจารย์ : นักศึกษา เท่ากับ 1 : 53 ถึง 1 : 55 และยังพบว่า คุณวุฒิของคณาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ยังมีระดับต่ำกว่าปริญญาโท ร้อยละ 38.56 (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศกยภาพนักศึกษา. 2546 : 4 – 6)

ปัจจุบันพบว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมซึ่งนักศึกษาอาศัยอยู่ ดูมองว่านักศึกษาที่จบออกไป ยังไม่มีคุณภาพ ขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ความเข้าใจในงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมและชาติบ้านเมือง ตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวว่าคุณครูต้องศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้ต่อเนื่อง และต่อยอดพัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพ ความสามารถที่ชัดเจน เพื่อที่จะบังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อจุดมุ่งหมายที่แท้จริง และผลจากการวิจัยเรื่องความรู้ เจตคติและการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน ของคณาจารย์ พบว่าด้านความรู้เกี่ยวกับการสอนของคณาจารย์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังอยู่ในระดับปานกลาง (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศกยภาพนักศึกษา. 2546 : 159)

จากเหตุการณ์ดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยมหาสารคามทำการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2545 ข : 28) ซึ่งได้มีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนา คือ การเตรียมคนเข้าสู่อาชีพ และพัฒนาผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นอยู่แล้วให้มีความชำนาญในหน้าที่การงานยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร จะกำหนดคุณสมบัติที่ดีอยู่แล้วก็ตามแต่ยังไม่ได้ผู้ที่มีวุฒิตรงตามความต้องการ เป็นเหตุให้ผลสัมฤทธิ์ของงานต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากว่าเมื่อบุคลากรได้รับคัดเลือกเข้าทำงานแล้ว ไม่แน่วางใจไปว่าจะมีความรู้ ความสามารถทำงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติได้ทันที ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการเพิ่มความรู้ ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรเป็นไปในทางที่ต้องการ โดยนำความรู้ใหม่ ๆ ไปพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งปัจจุบันและในอนาคต และเมื่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานใดก็ตามปฏิบัติงานไประยะหนึ่งมักจะหย่อนสมรรถภาพ เบื่อหน่าย อันเป็นเหตุให้ทำงานไม่เต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรถ้าขาดความกระตือรือร้นในเรื่องการทำงาน ย่อมทำให้การดำเนินงานขาดคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นระยะๆ โดยมุ่งให้บุคลากรเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดทั้งจรรยาบรรณเพื่อที่

จะได้นำเอาสิ่งเหล่านั้นมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตนเอง ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การส่งบุคลากรไปดูงาน (สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา. 2546 : 15 – 17) การที่จะได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้สามารถเลือกวิธีที่นำมาใช้ โดยวางแผนให้เป็นไปตามเป้าหมายเพื่อบุคลากรจะได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เกด แนวนโถือ. 2537 : 140)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีการยกระดับมาตรฐานของบุคลากรโดยการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งคณาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนช่วยเหลือและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีกทั้งคณะผู้บริหารยังสามารถที่จะไปศึกษาดูงานและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามหน่วยงานทั้งในและนอกประเทศเช่นกัน แต่อุปสรรคและปัญหาที่ผู้บริหาร คณาจารย์รวมทั้งเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาสารคามพบบ่อยมากที่สุด คือ การพัฒนาทีมงานและการพัฒนาการทำงาน สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรไม่ได้รับการเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ สมรรถภาพ ตลอดจนจรรยาบรรณจากหน่วยงานต้นสังกัดเท่าที่ควร เพื่อที่จะได้นำเอาสิ่งเหล่านั้นมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนเอง (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2545 ก : 2)

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงสนใจศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อที่จะได้ทราบระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรและจะเป็นประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้บริหารที่จะนำไปวางแผนพัฒนาบุคลากร อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาสารคามให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดตามแนวคิดของนักวิชาการคือ ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1999 : 375) ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา
2. ด้านการศึกษาต่อและศึกษาคูงาน
3. ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาตนเอง
5. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2547 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 161 คน คณาจารย์ จำนวน 453 คน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,427 คน รวม 2,041 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน วิชาการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 347 คน ซึ่งมีลำดับชั้นการสุ่ม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 81)

1.2.1 ผู้บริหาร ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน

1.2.2 คณาจารย์ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน

1.2.3 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพ จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหาร

2.1.2 คณาจารย์

2.1.3 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของไวล์และโลเวลล์ (ไวล์และโลเวลล์. 1999 : 375)

1) ด้านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา

2) ด้านการศึกษาต่อและศึกษาคูงาน

3) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาตนเอง

5) ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดประจำปีการศึกษา 2547 ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน

2. **ความคิดเห็น** หมายถึง แนวความคิด ความต้องการและความรู้สึกของบุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในแต่ละหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547

3. **บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547

3.1 **ผู้บริหาร** หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ประธานโครงการจัดตั้งคณะ ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน/ศูนย์ฯ/โรงเรียนสาธิต รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์ฯ/โรงเรียนสาธิต หัวหน้าหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามปีการศึกษา 2547

3.2 **คณาจารย์** หมายถึง ข้าราชการครู – อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางด้านการบริหารอาจารย์โรงเรียนสาธิตและพนักงานวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ ซึ่งดำเนินการจัดการเรียนการสอน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547

3.3 **เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ** หมายถึง ข้าราชการสาย ข และ ค พนักงานที่จ้างตามภารกิจ พนักงานปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547

4. **หน่วยงาน** หมายถึง สำนักงานอธิการบดี คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก โรงเรียนสาธิต ศูนย์ที่สนับสนุนการเรียนการสอนและบริการวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547

5. **สถานภาพ** หมายถึง ฐานะ ตำแหน่งหรือเกียรติยศของบุคคลผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในแต่ละหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม