

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานขององค์การ ต่างเป็นที่ยอมรับกันดีว่าองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานนอกเหนือจากองค์ประกอบในด้านเงิน วัสดุและการจัดการก็คือ “คน” ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การจะเป็นไปในทางใดนั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอ คนจะทำงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพเพียงใด ก็ต้องอาศัยเทคนิคการบริหารงานบุคคลขององค์การนั้น ๆ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนกำลังคนเพื่อกำหนดกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคคล ซึ่งต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเมื่อเลือกได้แล้วก็ควรมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์การ ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือนที่เป็นธรรม การให้สวัสดิการที่ดี การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนความมั่นคงตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ซึ่งถ้าได้ผู้ปฏิบัติงานดีหน่วยงานนั้นก็จะสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่คณะผู้วิจัยได้เลือกศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นอุดมศึกษาสถานแห่งแรกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่าบุคลากรในบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้การขยายงานอย่างต่อเนื่องไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ จากปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ การโอนย้ายของข้าราชการ การขาดแคลนงบประมาณ เป็นต้น และเพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับผลประโยชน์สูงสุด จึงมีความเหมาะสมที่จะทำการวิจัยเรื่องนี้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาถึงปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลและเสนอแนะแนวทางแก้ไข
- 3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 4) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับผู้สนใจต่อไป

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้วางแนวทางการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล และการจ่ายผลตอบแทนซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน และสวัสดิการ

1.4 นิยามศัพท์

- 1) “การบริหารงานบุคคล” หมายถึง การปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้มีการใช้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
- 2) “การวางแผนกำลังคน” หมายถึง การกำหนดให้มีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคค
- 3) “การสรรหาบุคคล” หมายถึง การจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการให้เข้ามาร่วมทำงานในองค์การ
- 4) “การคัดเลือกบุคคล” คือ การกระบวนการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อให้ได้คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการรับคน
- 5) “การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล” หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และหรือทัศนคติของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
- 6) “การจ่ายผลตอบแทน” หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรสำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นได้ทำให้องค์การ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น
- 2) ทำให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางที่จะใช้แก้ไข ซึ่งเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น
- 3) เป็นแนวทางการศึกษาสำหรับผู้สนใจในอนาคต