



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงาน องค์กร ทั้งของทางราชการและองค์กร เป็นระบบสังคมหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วย 2 มิติ คือ มิติหนึ่ง เรียกว่า สถาบันมิติ (Nomothetic Dimension) ซึ่งประกอบด้วย สถาบัน (Institution) บทบาทความหน้าที่ (Role) และความมุ่งหมายของบุคลากรภายนอกหรือองค์กร (Expectations) มิติที่สอง เรียกว่า มุคละมิติ (Idiographic Dimension) ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรแต่ละคน (Individual) มุคละภาพ (personality) และความต้องการส่วนตัว (Need Dispositions) (Harris, 1979) ถ้าพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ปรากฏออกมาขององค์กรล้มเหลว ผิดพลาด เราจะต้องสำรวจว่าเป็นเพราะอะไร (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, 2525) ดังนั้น ในการบริหารงานใหญ่หรือเล็ก ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานมักจะอยู่ที่บุคคล คุณค่าและความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่น่าทึ่งที่ได้เน้นไว้ตั้งแต่โบราณกาลนานมาแล้ว หลักธรรมของพระพุทธองค์ในหมวดปุริสธรรม มีอยู่ข้อหนึ่ง คือ มุคละปัญญา ที่ได้กล่าวถึงการรู้จักตัวบุคคลให้ลึกซึ้ง และ การใช้คนให้เหมาะสมแก่งานที่ทำ (มาลัย หุวะนันท, 2505) ประเทศจะเจริญก้าวหน้า พลเมืองจะมีความสุขได้ย่อมอยู่ที่การปกครองประเทศ รู้จักใช้คนให้ถูก และรู้จักเลือกคนมา แต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ (วิจิตร ศรีสอาน และ อวยชัย ชะบา, 2526) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่ง เพราะจะช่วยให้หน่วยงานดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ และมีความสามารถ ไว้ในหน่วยงานให้นานและยากที่สุด (สมาน ริงสิโยภฤกษ์, 2521) หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ มีความสามารถ เข้าปฏิบัติในงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(เมธี บิลันธนานนท์, 2523) บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะเขาเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์ และไม่มียานโคที่ยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับมนุษย์ เพราะว่ามนุษย์มีความต้องการไม่เท่ากัน (ภิญโญ สาธร, 2527) การบริหารงานบุคคล คือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน คนที่เราใช้ก็มีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้ พยายามที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ จึงพอสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าหน่วยงานประเภทใดก็ตาม ถ้าหากงานบริหารงานบุคคลบกพร่องหน่วยงานก็จะเจริญได้ยาก

กรมพลศึกษาได้จัดตั้งมานานถึง 56 ปี การขยายตัวในด้านต่าง ๆ มีมากขึ้น มีการแบ่งงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มีการขยายตัวของจำนวนอาคารสถานที่ และจำนวนบุคลากรรวมทั้งปริมาณของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งเป็นสถานบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาประเภทหนึ่ง ในสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูงใน 3 สาขาวิชาเอก คือ พลศึกษา สุขศึกษา และการรักษาความปลอดภัยและพลศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบุคลากรที่มีประสมการณ์ ความรู้ ความชำนาญ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติและประกอบอาชีพหรือใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาคณะระดับสูงขึ้นไปได้เปิดสอนเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2514 ณ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อกระทรวงศึกษาธิการ ในการแก้ปัญหาในการขาดแคลนครูพลศึกษา ในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (พลศึกษา) และต่อ ๆ มา ก็เปิดขึ้นตามมาในส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ และวิทยาลัยสุดท้าย คือ วิทยาลัยศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ รวมเป็นทั้งสิ้น 17 วิทยาลัย และในปี พ.ศ.2532 กระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติให้วิทยาลัยพลศึกษาเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิทยาศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ 2 โปรแกรมวิชา ได้แก่ โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา (การฝึกและการจัดการกีฬา) และโปรแกรมวิทยาศาสตร์สุขภาพ (การดูแลเด็กเล็กและผู้สูงอายุ) จัดในลักษณะโครงการสมทบกับกรมการฝึกหัดครู โดยสภาการฝึกหัดครูมีมติเห็นชอบโครงการ รับวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา เข้าสมทบกับวิทยาลัยครู เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2532

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า กรมพลศึกษา ได้ขยายบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพปัญหาและความต้องการของสังคม

ตลอดทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ สำหรับในอนาคตของวิทยาลัยพลศึกษา จะเป็นองค์การที่สำคัญในการดำเนินงานในการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพของประชาชนตามสภาพที่วิทยาลัยได้รับบทบาทที่สำคัญ ในการผลิตครูพลศึกษาและสุขศึกษา มีการใช้จ่ายงบประมาณในระดับสูง มีข้าราชการอยู่เป็นจำนวนมาก และกระจายอยู่ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษาย่อมเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของวิทยาลัยพลศึกษาสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ในด้านการสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตลอดจนปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ทั้ง 17 แห่ง ที่สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
2. เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาบุคลากร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน
3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ ของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง
4. ผู้บริหารและอาจารย์ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะต้องบรรจุเป็นข้าราชการและปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่บรรจุ)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข วางแผน ในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรมากยิ่งขึ้น
2. ได้รู้ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลใช้แก้ปัญหา ในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

คำนิยาม

การวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

วิทยาลัยพลศึกษา หมายถึง สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีด้วยกันทั้งหมด 17 แห่ง

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการและผู้บริหารที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการของวิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่ง

อาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนของวิทยาลัยพลศึกษาแต่ละแห่งที่ได้รับการบรรจุมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานหลักสำคัญทางการบริหารงานบุคคล คือ การสรรหาบุคลากร การดำรงรักษามูลากร การพัฒนามูลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน

การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคล เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน

การดำรงรักษามูลากร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นให้บุคลากรมีความพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยดีและอยู่ในหน่วยงานได้นานที่สุดด้วยความพอใจ

การพัฒนามูลากร หมายถึง การให้การศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การให้บุคลากรหันจากงาน หมายถึง การที่บุคลากรหันจากหน้าที่การงาน ด้วยเหตุต่าง ๆ เช่น ลาออก เกษียณอายุ ทำผิดวินัย ตลอดจนการโอนย้าย

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูล ประกอบด้วย 2 แหล่งคือ

1. กลุ่มผู้บริหาร (ผู้อำนวยการวิทยาลัย)
2. กลุ่มอาจารย์

ซึ่งมีลักษณะดังนี้

กลุ่มผู้บริหาร ใช้ประชากรในการวิจัยคือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 17 แห่ง จำนวน 17 คน

กลุ่มอาจารย์ ใช้กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยคือ อาจารย์ในวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งมีจำนวน 538 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมาเป็นจำนวน 218 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากทุกวิทยาลัย ตามอัตราส่วน โดยตารางสำเร็จของ Krejeie and Morgan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ)

ชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 23 ข้อ
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำนวน 23 ข้อ
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ จำนวน 5 ข้อ

ชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 23 ข้อ
- ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคล จำนวน 23 ข้อ
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ จำนวน 5 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการดังนี้

เครื่องมือชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ และให้ผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) ตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ด้วยตนเอง

เครื่องมือชุดที่ 2 สำหรับอาจารย์ ผู้วิจัยจัดส่งและรวบรวมทางไปรษณีย์และผู้วิจัยไปดำเนินการด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลของสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้การสัมภาษณ์ (ผู้อำนวยกา) และผู้ตอบแบบสอบถาม (อาจารย์) หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร (ผู้อำนวยกา) หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ
3. แบบสอบถามอาจารย์ หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ
4. แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานบุคคล หาค่าเฉลี่ย (\bar{X} = Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)
ณ สถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คำนิยาม วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ