

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร องค์กรจะดำเนินการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้นเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกองค์กรต้องพิจารณาแลให้มีความสำคัญเป็นปัจจัยแรก เมื่อองค์กรได้แสวงหาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่พึงประสงค์ขององค์กรแล้ว นอกไปจากการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ องค์กรยังต้องมีกระบวนการระวังกษาทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และใช้ความรู้ความสามารถนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อประสิทธิภาพในองค์กร โดยองค์กรดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้

1. สนองความต้องการทางสังคม คือ การแสวงหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมกับงาน และการให้ผลตอบแทนที่ถูกต้องเป็นธรรม อีกทั้งพัฒนาทรัพยากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถ

2. สนองความคาดหวังด้านการบริการ คือการสร้างความมั่นใจในความรู้ทักษะความสามารถเพิ่มความจงรักภักดีและการทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

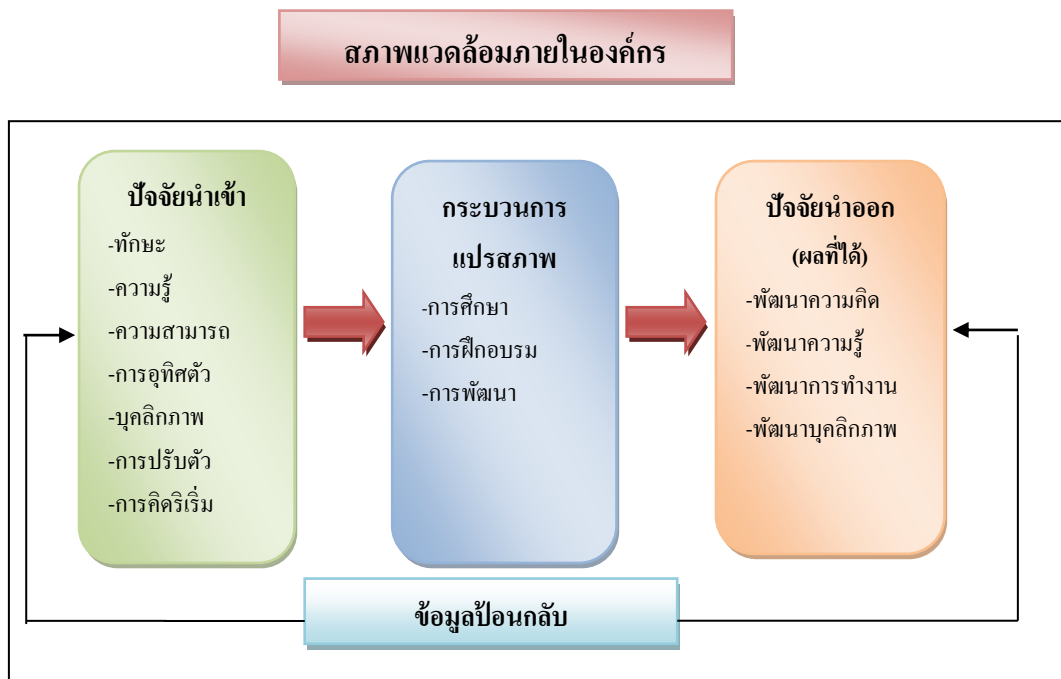
3. สนองความต้องการของพนักงาน คือมุ่งพัฒนาความเข้าใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน (สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์ อ้างใน ปาณิสรา หัวเวียง, 2556)

เมื่อสภาพสังคมในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีในยุคสมัยที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ จึงทำให้ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่มีความล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งที่ท้าทายในยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ซึ่งสถานการณ์แข่งขันในปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic human Resource management) ที่เน้นการสร้าง

ทุนมนุษย์ (Human capital building) ให้เหมาะสมกับงาน สภาวะสังคมและเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ เทคโนโลยี และข่าวสาร

ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้ความสำคัญต่อองค์กรในฐานะที่เป็นทุนมนุษย์ Human capital ซึ่งหมายถึงทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี มีความรู้ มีทักษะและมีสมรรถนะซึ่งติดอยู่ในตัวทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทรัพยากรในองค์กรแต่ละคนมีและเมื่อทุนมนุษย์ในองค์กรรวมกันเป็นทรัพยากรขององค์กรที่แสดงถึงความแตกต่างในด้านความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรแต่ละองค์กร ทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตในเศรษฐกิจที่เน้นความรู้ได้อย่างยั่งยืน องค์กรจะต้องพัฒนาแหล่งสะสมความรู้ซึ่งหมายถึงทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และผู้ปฏิบัติงานอิสระอื่น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการพัฒนาขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน มนุษย์ทุกคนขององค์กรต้องได้รับการยอมรับและมีการวางแผนอาชีพที่ชัดเจน ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทตนเอง เป็นผู้ที่มีส่วนไปข้างหน้าไกลๆ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล อันจะเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มผลผลิตและลดค่าใช้จ่ายในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับการยอมรับและทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความจงรักภักดี (Loyalty) ต่อให้องค์กรให้ได้ ต้องทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสุขและความพอใจในงานไม่ว่าจะเป็นพนักงาน หรือ CEO (ประธานกรรมการของบริษัทหรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กร) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้นำการวิจัยทรัพยากรมนุษย์และระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยในการจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการองค์กรและได้รับการยอมรับจาก CEO ซึ่งต้องการให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน (เชาวน์ โจรนแสง, 2553)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีพลวัต (Dynamic) กล่าวคือมีลักษณะการเคลื่อนไหวไวต่อการรับรู้ มีการปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานซึ่งระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสดงได้ดังนี้ (เชาวน์ โจรนแสง, 2553)



ภาพที่ 1.1 ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา: ระบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชวณ โรจนแสง, 2553

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีโครงสร้างการบริหารงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มีการดำเนินปรับเปลี่ยนสถานะจากมหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ จากข้อมูลของระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปี 2552 พบว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3 ครั้ง มีถึงร้อยละ 45.23 ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือกคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นกระบวนการพัฒนาคนและพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริรัตน์ นัตรแก้ว, 2556)

อย่างไรก็ตาม เมื่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ปรับปรุงโครงสร้างระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัย จากเดิมมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ (ราชการ) กล่าวคือรัฐมีหน้าที่ในการควบคุมดูแลอยู่ภายนอก แต่การการบริหารจัดการนั้น เป็นการดำเนินการของมหาวิทยาลัยเองซึ่งเป็นอำนาจบริหารจัดการที่เป็นอิสระ แต่ความเป็นจริงแล้วกลับไม่เป็นเช่นนั้น แม้จะเป็นการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่แต่เป็นเพียงบางส่วนเท่านั้นที่เปลี่ยนแปลง เช่น

สถานภาพพนักงานจากข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือ
ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ค่าตอบแทนพนักงานที่เพิ่มขึ้นตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และค่าเล่าเรียนที่
เพิ่มขึ้นอันมาจากผลสะท้อนของต้นทุนที่เป็นจริงในปัจจุบันแต่เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ให้อำนาจ
มหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการตนเองนั้นกลับไม่เป็นผลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยังคงรูปแบบการ
บริหารงานแบบราชการไว้อย่างเหนียวแน่น และออกระเบียบรัดตัวเองไว้มากมายมากเกินไปยิ่งกว่า
ระบบราชการแบบเดิม เป้าหมายของการให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้นเพื่อการบริหารงานที่มี
ความเป็นอิสระคล่องตัว ยืดหยุ่น สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย

การพัฒนาตนเองของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์และคณะนิติศาสตร์ ได้ก้าวข้าม
ระยะเวลาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว มีการบริหารจัดการในหลักสูตร การพัฒนาวิชาการผลิตบัณฑิต
เพื่อรับใช้สังคมเป็นจำนวนมาก ในขณะเดียวกันระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ย่อมต้องม
ีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานของทั้งสองคณะอย่างเชื่อมโยงกันทั้งระบบ กล่าวคือ
พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ หรืออาจารย์ ทั้งประจำและชั่วคราว ในการให้การศึกษาค
ือการฝึกอบรมหรือการพัฒนาตนเอง ย่อมที่จะส่งเสริมศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพในด้
านการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาและทำให้มีความรู้เพื่อนำไปใช้
ในการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทปฏิบัติการหรือฝ่ายสนับสนุน เป็นกลไกสำคัญ
ในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กร เป็นงานประจำที่แต่ละหน่วยงานต้องมี และต้องให้
ความสำคัญ เช่นงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานกิจการนักศึกษา งานการเงินการคลังและพัสดุ
งานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ งานนโยบายและแผน งานทรัพยากรมนุษย์ งานอาคารสถานที่ งาน
เลขานุการคณะและงานบริหารทั่วไป เป็นต้นนั้นจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ หากมีการพัฒนา การให้การศึกษาคือ เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานหรือการฝึกอบรม
ตามแต่ละสายงานที่ตนได้ปฏิบัติหน้าที่

ย้อนไปในปี พ.ศ.2507 จังหวัดเชียงใหม่ได้มีมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกใน
ส่วนภูมิภาคจากความต้องการของประชาชน คณะสังคมศาสตร์ เป็นในคณะลำดับที่ 4 ที่ก่อตั้งขึ้นมา
เพื่อผลิตบัณฑิต ออกมาเพื่อรับใช้สังคม (อุตสาหกรรม) ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอีกไม่ช้าไม่นาน ซึ่ง
คณะสังคมศาสตร์ นั้นประกอบไปด้วยหลากหลายสาขาวิชาเช่น สาขาวิชาไทยศึกษา สาขาวิชา
ภูมิศาสตร์ สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ และอีก
หลากหลายหลักสูตรวิชา อันเป็นการก่อตั้งสาขาวิชาหลังจากที่มีการก่อตั้งคณะสังคมศาสตร์เรียบร้อย
จึงถึงในปี พ.ศ.2549 ภาควิชารัฐศาสตร์ และสาขาวิชานิติศาสตร์ ได้แยกมาก่อตั้งเป็นคณะรัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์และคณะนิติศาสตร์ เป็นคณะลำดับที่ 19 และ 20 ตามลำดับ

ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะการศึกษาผลการดำเนินการจริงกับมาตรฐานที่
กำหนดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และ

รัฐประศาสนศาสตร์ อันจะเป็นการสะท้อนถึงการให้ความสำคัญต่อบุคลากรระดับปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยจะทำการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการสัมภาษณ์ใน 3 ผู้บริหารปัจจุบัน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติงานและทุติยภูมิ คือ การศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทั้ง 2 คณะและนำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของทั้งสองคณะการประเมินซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบโดยใช้ ทฤษฎีระบบ (System Theory) เพื่อแสดงให้เห็นการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของการกำหนดมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละคณะได้ปฏิบัติจริงซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลเป็นประสิทธิผลของการบริหารงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อการปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มีการกำหนดทิศทางและมีการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไร

1.2.2 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มีวิธีการอย่างไร

1.2.3 บุคลากรมีความพึงพอใจอย่างไร ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.3.1 เพื่อศึกษาการกำหนดทิศทางและงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

1.3.2 เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

1.3.3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงการกำหนดทิศทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าการดำเนินงานตามแนวทาง

ของแต่ละคณะเป็นอย่างไร หรือมีการพัฒนาไปในทิศทางใดอันจะส่งผลถึงการปรับปรุงแก้ไข แนวทางดังกล่าวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

1.4.2 ทำให้ทราบถึงกระบวนการการพัฒนานุเคราะห์และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะทำให้ทราบถึงวิธีการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึง การดำเนินการจนถึงขั้นสุดท้ายของการพัฒนานุเคราะห์บุคคล

1.4.3 เป็นข้อเสนอในการปรับปรุงการพัฒนานุเคราะห์ของคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้การพัฒนาดังกล่าวได้กำหนดรูปแบบหรือ กระบวนการที่สอดคล้องเป็นไปตามความคิดเห็นหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นอันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และต่อหน่วยงานยิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1.5.1 การพัฒนานุเคราะห์บุคคล หมายถึง การส่งเสริมหรือสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ และคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรของแต่ละคณะเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

1.5.2 กระบวนการพัฒนานุเคราะห์บุคคล หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เพิ่มขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน

1.5.3 ทรัพยากรบุคคล หมายถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะนิติศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ และ รัฐประศาสนศาสตร์

1.5.4 การกำหนดทิศทาง หมายถึงการกำหนดเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ของผู้บริหารของทั้งสองคณะ

1.5.5 ความพึงพอใจ หมายถึงความพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการพัฒนาและ ความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาของคณะ