

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะปานกลางภายใต้แนวคิดที่ยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” โดยมุ่งวางรากฐานการพัฒนาในระบบเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและสามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ : 2549) การพัฒนาศักยภาพของคนซึ่งปรารถนาจะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจปัญญาและทักษะฝีมือเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรมมีสุขภาพพลานามัยที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติการกิจต่างๆ เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศนั้น ลินี เจริญพจน์ (2537 : 84-86) ได้กล่าวสนับสนุนความสำคัญของบุคลากรในองค์กรไว้โดยสรุปว่า ในบรรดาปัจจัยเกื้อหนุนไปสู่ความเป็นเลิศนั้น ทุกๆ ฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่าต้องอาศัย “คน” ในองค์กรเป็นหลักที่จะนำเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่หรือที่จะประดิษฐ์คิดค้นปรับปรุงเข้ามาใช้ให้เหมาะสมตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานหน่วยงาน คนจึงเป็นตัวการสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ความเป็นผู้นำในสังคมทุกระดับ นอกจากนี้วิธีการที่สำคัญอย่างยิ่งที่นำมาให้เป็นกลยุทธ์ในการแข่งขันและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศคือ การพัฒนาคน ทั้งนี้เนื่องจากคนจะเป็นผู้นำทรัพยากรอื่นๆ มาใช้ ดังนั้นหากคนซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่แล้ว เชื่อว่าพลังที่เกิดขึ้นจะผลักดันให้การบริหารจัดการในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ (นักรบ ระวังการณ์, 2537 : 1) และบุคลากรคือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ นอกจากนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ของการดำเนินงานอันได้แก่ เงิน วัสดุคิปร เครื่องจักร การตลาดและการจัดการแล้ว บุคลากร คือ ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดของการแข่งขันธุรกิจ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมแตกต่างกัน (จำเนียร จวงตระกูล, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2538 : 1) นอกจากนี้ ดนัย เทียนพุ่ม (2539) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์คือทรัพยากรอย่างหนึ่งและเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในตัวเอง และมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกาย สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน ความต้องการด้านความปลอดภัย การได้รับว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือสังคมและได้มีส่วนร่วมจนได้รับการยอมรับ และสุดท้ายความต้องการบรรลุผลสำเร็จในชีวิต

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงของประเทศ อีกทั้งยังเป็นแหล่งผลิตกำลังคนที่สำคัญเพื่อสนองความต้องการของประเทศในด้านต่างๆ การพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ โดยที่การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับผลผลิตของงาน การมุ่งใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในความก้าวหน้า มาตรการดึงดูดหรือรักษาคณาให้อยู่ในระบบความปลอดภัยและสุขภาพ การศึกษาฝึกอบรมและดูงาน สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ตระหนักถึงการศึกษาที่มีคุณภาพจึงคำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา และความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนา คือ “บุคลากร” ซึ่งสถาบันได้มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนศักยภาพของตนเองด้วยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาและอื่นๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศมาโดยตลอด โดยมีกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการบริหารจัดการทั้งในการเป็นผู้ประสานงาน และจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่องการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) เพื่อเป็นข้อมูลให้สถาบันใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในช่วงแผนฯต่อไปให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

2.2 เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

2.3 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญสำหรับใช้เป็นแนวทางการพิจารณาการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในระยะต่อไป

3.2 ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

3.3 ทำให้ทราบข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

3.4 ทำให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ใช้ข้อมูลจากรายงานสถิติบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ อบรมดูงาน ประชุมและสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2545-2549

4.2 ข้อมูลจำนวนบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน ใช้ข้อมูลจากรายงานสถิติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีการศึกษา 2545-2549

4.3 ข้อมูลรายชื่อและจำนวนผู้บริหาร ใช้ข้อมูลผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

5. ข้อยกเว้นของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาลดับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ศึกษาเฉพาะกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากร และข้อมูลสถิติการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในปีงบประมาณ พ.ศ. 2545-2549 เท่านั้น ไม่ได้ศึกษาข้อมูลทางด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรบางประเภทไม่มีการเก็บข้อมูลทางด้านงบประมาณและค่าใช้จ่ายไว้ รวมทั้งไม่มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการรับทุนการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานภายนอกสถาบัน

6. นิยามศัพท์

6.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความคิด ทักษะการทำงาน ตลอดจนการช่วยให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการทำงาน

6.2 บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์

6.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานด้านต่างๆ หรือให้บริการทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาในสถาบัน อาทิเช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เป็นต้น

6.4 นโยบายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

6.5 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรให้สนองต่อความต้องการของหน่วยงานภายใต้บุคลากร เงินทุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ในหน่วยงาน

6.6 เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

6.7 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาผลการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากรในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน