

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มมีครั้งแรกในประเทศไทยที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นที่มาของการจัดหลักสูตรทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขึ้นที่ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร โดยภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2543) ได้สืบสานการพัฒนาบุคคลากรรัฐมาจากสถานที่ศึกษาราชการพลเรือนที่สร้างขึ้นเมื่อปี 2442 แห่งการเริ่มต้นสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2509 มหาวิทยาลัยได้ตั้งแผนกวิชารัฐประศาสนศาสตร์ขึ้นอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2522 ได้มีการเปลี่ยนชื่อจากแผนกวิชาเป็นภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จนถึงปัจจุบัน

ในปี พ.ศ. 2526 ได้เปิดหลักสูตรปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ขึ้นเป็นหลักสูตรเดียวของประเทศไทยในขณะนั้นและในปี พ.ศ. 2530 ก็ได้เปิดโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคนอกเวลาราชการ) โดยได้จัดการเรียนการสอนเป็นภาคนอกเวลาราชการขึ้น นับเป็นหลักสูตรการบริหารงานภาครัฐหลักสูตรแรกของไทยที่ดำเนินการเรียนการสอนนอกเวลาราชการ

นอกจากนี้ยังได้ริเริ่มก่อตั้งสถาบันเพื่อการพัฒนา นโยบายและการจัดการขึ้นในปี พ.ศ. 2537 เพื่อเป็นหน่วยงานให้บริการทางวิชาการ ศึกษา วิจัย สัมมนา และฝึกอบรม อันเป็นการนำองค์ความรู้ทางวิชาการออกสู่โลกปฏิบัติการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงมีหลักสูตร ร.ป.ม. ภาคนักบริหารขึ้นที่ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ และหลักสูตรวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรด้านธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

หลักสูตรนี้จึงเหมาะสำหรับผู้บริหารของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการแสวงหาแนวคิด เทคนิควิธีการบริหาร และสร้างเครือข่ายของนักบริหารเพื่อความสำเร็จก้าวหน้าของงานในอนาคต

ผู้วิจัยเห็นว่าหลักสูตรดังกล่าวมีทั้งภาครัฐให้ความสนใจ รวมทั้งมีเอกสาร งานวิจัยและวิทยานิพนธ์จำนวนมากพอสมควร ที่จะทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับผู้ที่จะทำการศึกษาค้นคว้า ในหลักสูตรดังกล่าว ผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องอาศัยการประมวลงานวิจัยที่มีมาแต่เดิม เพื่อเป็นรากฐาน

ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และเพื่อให้ นักวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสะดวก และสามารถเข้าถึงงานวิจัยด้านการวิเคราะห์เนื้อหา งานวิจัย เพื่อให้ทราบถึงสถานภาพของงานวิจัยในช่วงเวลาหนึ่งได้

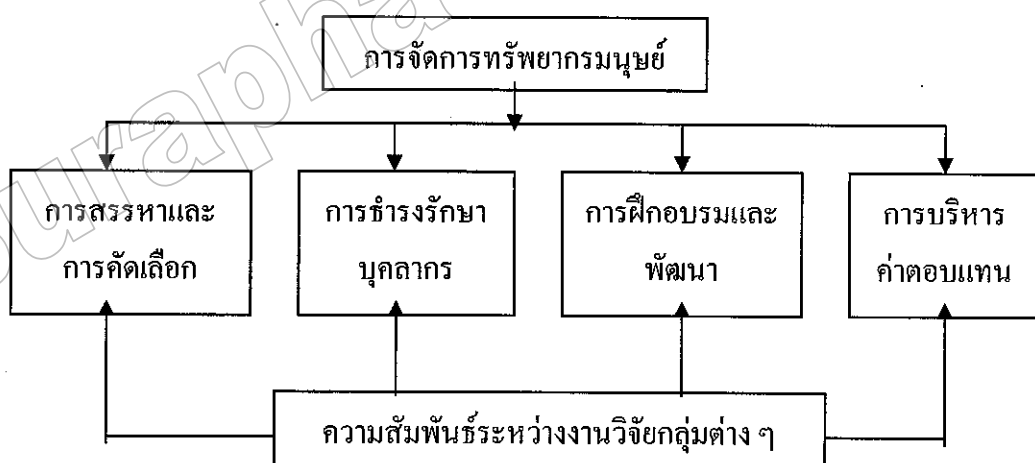
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาจัดจำแนกและจัดหมวดหมู่รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. การสรรหาและการคัดเลือก
2. การธำรงรักษาบุคลากร
3. การฝึกอบรมและพัฒนา
4. การบริหารค่าตอบแทน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากเอกสารต่าง ๆ สามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ จากเกณฑ์ในการแบ่งประเภทดังรูป



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกลุ่มต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแนวความคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน

ความสำคัญของการวิจัย

เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียงในระยะเวลาหนึ่ง และมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากให้ผู้วิจัยอื่น ๆ รู้ความก้าวหน้าทางศาสตร์ (The State of The Art) ที่เกี่ยวข้องว่ามีพัฒนาการต่อเนื่อง

ขอบเขตของการวิจัย

1. งานวิจัยเรื่องนี้ ครอบคลุมฐานข้อมูลจากห้องสมุด 3 แห่งในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เท่านั้น คือ

1.1 ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์

1.2 ห้องสมุดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

1.3 สถาบันวิทยบริการ (หอสมุดกลาง)

2. ในงานวิจัยนี้ คำว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายครอบคลุมถึงการบริหารบุคคล การจัดการงานบุคคล ในการศึกษาถือว่าเป็นคำเดียวกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล และ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ สรรหาและการคัดเลือก พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

การสรรหาและการคัดเลือก หมายถึง การเข้าทำงานเป็นวิธีการซึ่งเข้ามามีส่วนทำให้ องค์การสามารถมีบุคคลที่มีคุณภาพตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการรับคนเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ หากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีประสิทธิภาพ องค์การก็จะสามารถได้บุคคลที่ดี ตั้งแต่เริ่มต้น ในทางตรงกันข้ามหากการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานไม่ได้นำหลักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ หรือมีแต่ขาดประสิทธิภาพ บุคลากรที่เข้ามาในขององค์การส่วนใหญ่ก็จะเป็นตัว สร้างปัญหาที่สำคัญแก่องค์การ

การธำรงรักษามูลค่า หมายถึง การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เป็นภาระหน้าที่หลัก อีกประการหนึ่งของการบริหารบุคคลในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และมีคุณภาพให้อยู่กับ องค์การให้นานที่สุด

การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง การพัฒนาและจูงใจพนักงานทั้งทางด้านแนวความคิด ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมทั้งในด้านการงานและสังคม การฝึกอบรมนับว่าเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่ง การฝึกอบรมนั้นสามารถกระทำได้หลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาพนักงาน และผลของการประเมินผลฝึกอบรมในอดีตที่ผ่านมา

การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง กระบวนการสร้างระบบจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือน บนรากฐานของความยุติธรรม ตลอดจนสามารถจูงใจให้บุคคลมีความผูกพันต่อการที่อยู่กับองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์กัน หมายถึง บางครั้งการที่จะอธิบายปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือทางสังคมที่เกิดขึ้น นักวิจัยอาจใช้เทคนิคสหสัมพันธ์โดยทั่วไปมักจะเข้าใจกันว่า สหสัมพันธ์ หรือการรวบรวม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์สองชนิดที่มีความสัมพันธ์ต่อกันได้ เป็นต้น

งานวิจัย หมายถึง การค้นหาซ้ำแล้วซ้ำอีก ความหมายของคำว่างานวิจัยทางด้านวิชาการ หมายถึงกระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อความรู้ที่น่าเชื่อถือได้ โดยอาศัยการสังเกต และการนิรนัยเป็นหลักหมายถึง ประโยชน์ข้อความที่ได้ผ่านการตรวจสอบแล้วมีข้อมูลสนับสนุน และเป็นไปตามหลักการและเหตุผล

งานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแสวงหาความรู้ โดยเฉพาะการพิจารณาปรากฏการณ์สังคม จากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ต่อเนื่อง และมุ่งการวิจัยที่มีนิยามใช้การวัดที่มีค่าเป็นตัวเลข นักวิจัยที่ใช้การศึกษาแบบนี้มากก็คือนักวิจัยสาขามนุษยวิทยา ชาติพันธุ์วิทยาประวัติศาสตร์ เป็นต้น

งานวิจัยเชิงปริมาณ คือ การศึกษาที่มุ่งรวบรวมวิชาการแสดงที่มีการวัด และนับได้เป็นตัวเลข โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เป็นการวิจัยที่ต้องการศึกษาเปรียบเทียบ และสรุปความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน

งานวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการวิจัยที่มุ่งจะศึกษาถึงลักษณะความเป็นจริงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ตลอดจนพิจารณาถึงความเหมาะสมของสถานภาพ โดยนำไปเปรียบเทียบกับสถานภาพที่เป็นมาตรฐาน เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงสถานภาพเดิมให้ดีขึ้น ขอบเขตของการวิจัยเชิงสำรวจนั้น อาจจะกว้างหรือแคบก็ได้แล้วแต่ขอบเขตของปัญหาในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ คือ การสนทนอย่างมีจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดล่วงหน้าไว้ก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ที่ดีต้องฟังมากกว่าจะพูดเสียเอง และไม่หุเบา และจะยึดแนวตามวัตถุประสงค์ที่จะวัด และบันทึกไว้ได้อย่างถูกต้อง เครื่องมือการสัมภาษณ์ก็เช่นเดียวกับการสังเกต คือ ใช้ตัวบุคคลหรือครูเป็นผู้วัด แต่การสัมภาษณ์ใช้ปากเป็นเครื่องมือในการวัดเมื่อได้ผลอย่างไรก็บันทึกเอาไว้

แบบสอบถาม คือ เครื่องมือประเภทที่มีคำถามต่าง ๆ ที่ต้องการให้ผู้ตอบกรอกเติมหรือเขียน อาจเป็นแบบให้กรอกคำตอบเดียวหรือตอบยาว ๆ ก็ได้ มีลักษณะรูปแบบประเภทปลายเปิดหรือประเภทปลายปิด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะช่วยให้เรามองเห็นภาพของผู้ตอบชัดเจนขึ้นว่ามีลักษณะอย่างไร แต่ไม่ควรจะปักใจว่าเป็นเช่นนั้น 100% นอกจากมีหลักฐานอย่างอื่นยืนยันได้

แบบสำรวจ เครื่องมือแบบสำรวจประเภทนี้อยู่ในลักษณะให้ผู้ตอบกาเครื่องหมายเช่นเดียวกับแบบตรวจสอบรายการ แตกต่างกันตรงที่แบบสำรวจนี้มักถามเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะในแต่ละเรื่องที่ถามจะมีอยู่หลายข้อเพื่อให้ครอบคลุมเรื่องที่จะถาม และตัวคำถามเกี่ยวกับเรื่องความสนใจ เจตคติ หรือพฤติกรรม และวิธีการตอบมักจะให้กา ชัดเครื่องหมายหรือเขียนเติมบ้าง จะเห็นว่าลักษณะของแบบสำรวจก็คือคำถามแบบตรวจสอบรายการนั่นเอง

วิทยานิพนธ์ หมายถึง การศึกษาระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิตเป็นผลงานจากการศึกษาวิจัยในหัวข้อใด ๆ ที่น่าสนใจ ซึ่งมีความถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยสามารถนำไปใช้อ้างอิงและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและการวิจัยต่อไปได้

เอกสาร ข้อมูลเอกสารจำแนกได้เป็นหลายประเภท ปกติมักจำแนกตามที่มาของเอกสารหรือจำแนกเป็นเอกสารขั้นต้น และเอกสารชั้นรอง เอกสารขั้นต้น คือ ข้อมูลหลักฐานโดยตรงถือเป็นต้นฉบับ เช่น จดหมายเหตุ บันทึก ประกาศ ส่วนเอกสารชั้นรอง คือ ข้อมูลหลักฐานที่มีมาได้มาโดยตรงจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ แต่ได้มาจากแหล่งอื่น เช่น ได้มีผู้รวบรวมไว้แล้วนำมาวิเคราะห์เสนอหรืออ้างอิง เป็นต้น