

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจที่องค์กรธุรกิจต้องการ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิด เป็นแนวทางเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากรในองค์กร
2. การวางแผนการจัดคน
3. การคัดเลือกพนักงาน

การวางแผนบุคลากรในองค์กร

อวยชัย ชบา และคณะ (2541) กล่าวว่า การวางแผนบุคลากรในองค์กรเป็นการเตรียมการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลมาทำงานในองค์กร ตามที่ได้พยากรณ์เอาไว้ล่วงหน้า และ ยังครอบคลุมถึงส่วนประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. เป็นการคาดคะเนล่วงหน้าถึงความต้องการกำลังคน ในองค์กรว่าจะต้องการปริมาณกำลังคนจำนวนเท่าใด โดยแยกเป็นประเภทใด และระดับใด
2. เป็นการพัฒนากำลังคนและการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในหน่วยงานให้ได้ประโยชน์สูงสุด

3. เป็นการศึกษาวิจัยกำลังคน เพื่อวางมาตรการและโครงการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลอันจะเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานไปโดยมีประสิทธิภาพ

การวางแผนการจัดคน

อุษณีย์ จิตตะปาโล และคณะ (2543) กล่าวว่า การวางแผนการจัดคนเป็นกระบวนการ ดังนี้

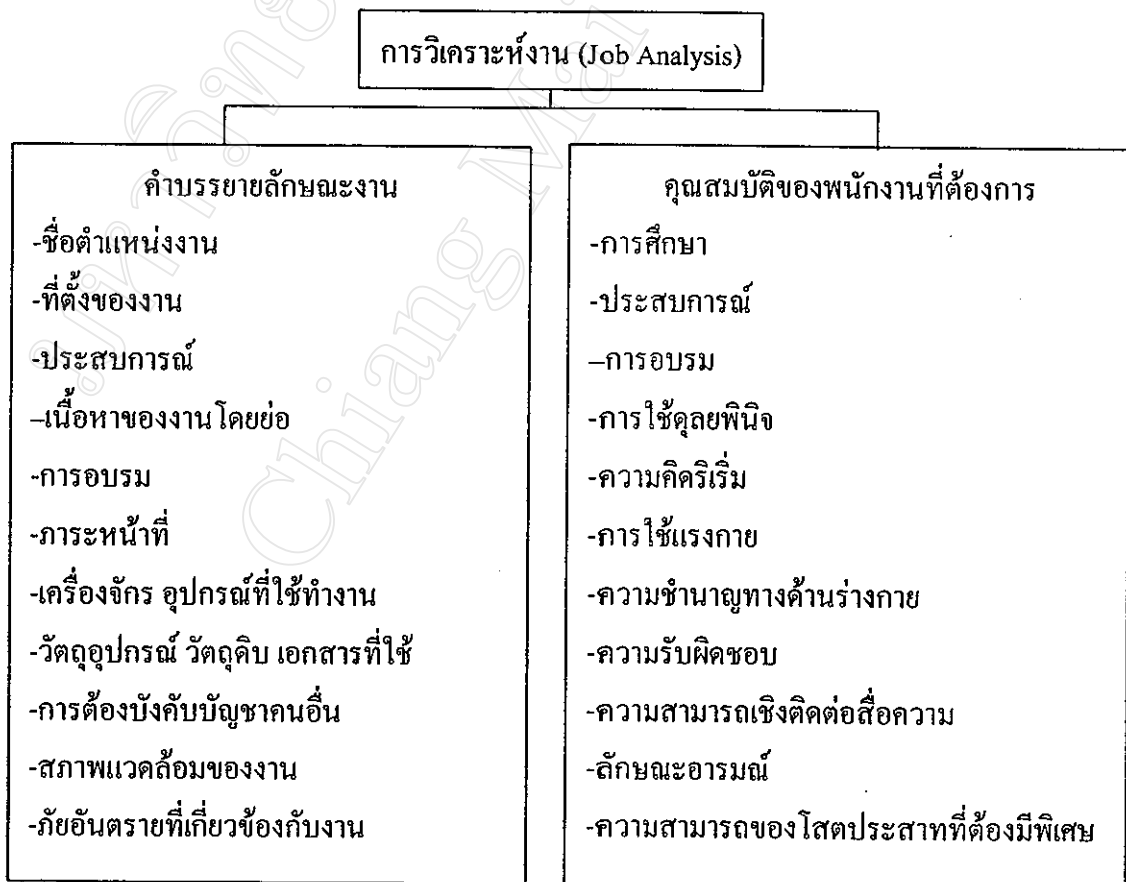
1. การพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะและจำนวนพนักงานที่ต้องการ ความต้องการดังกล่าวอาจได้รับผลกระทบ เมื่อพนักงานมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแผนองค์กรหรือ โครงสร้างทำให้มีความต้องการที่หลากหลาย สาเหตุที่องค์กรต้องมีการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1.1 การเปลี่ยนแปลงพนักงาน

1.2 การเปลี่ยนแปลงองค์การ

1.3 ปริมาณแรงงานที่มีอยู่ในตลาดและความต้องการแรงงาน

2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นเครื่องมือพื้นฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การวิเคราะห์งาน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลสารสนเทศของงาน จุดมุ่งหมายแต่ละงาน แต่ละหน้าที่ แต่ละตำแหน่งของงานในแต่ละระดับภายในองค์การ เจาะลึก การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับงาน ความต้องการของพนักงาน หลังจากวิเคราะห์งานผู้จัดการต้องมีการออกแบบงาน(Job Design) ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดลักษณะโครงสร้างของงาน (Structure of Work) โดยมีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มผลผลิต สร้างความพอใจในการทำงาน ภายหลังจากที่ องค์การได้มีการออกแบบงานจะต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) โดยกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่กำหนดในคำบรรยายลักษณะงานหรือพรรณนางาน (Job Description) โดยระบุคุณสมบัติ เช่น เพศ อายุ ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่องค์การต้องการ เพื่อจะให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ



การคัดเลือกพนักงาน

สุเมธ วงศ์บุญชัย (2544) กล่าวว่า การคัดเลือกพนักงาน คือกระบวนการที่หน่วยงานทำการคัดเลือกผู้สมัครที่มีจำนวนมากให้ได้คนที่มีความสมบัติเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างซึ่งปัจจัยที่ใช้พิจารณาคัดเลือกคนเข้าทำงานแบ่งได้ 6 ประการ คือ

1. ลักษณะที่ปรากฏให้เห็นทั่วไป (Appearance) หมายถึง ลักษณะท่าทางของบุคคล
2. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) หมายถึง ความรอบรู้ที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้น
3. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้บุคคลมีความประสงค์เข้าทำงานในหน่วยงาน
4. บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะรวมของพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน
5. สติปัญญา (Intelligence) หมายถึง จิตความสามารถของบุคคลแต่ละคน
6. ความเหมาะสมอื่น ๆ (Others)

คุณลักษณะของบัณฑิตหรือผู้จบการศึกษาที่นายจ้างต้องการ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539) รายงานว่า คุณลักษณะของบัณฑิตหรือผู้จบการศึกษาที่นายจ้างต้องการ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพ

จากปัจจัยที่ใช้พิจารณาคัดเลือกคนเข้าทำงานและคุณลักษณะของบัณฑิตหรือผู้จบการศึกษาที่นายจ้างต้องการ ผู้ศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. คุณสมบัติทางด้านลักษณะที่ปรากฏให้เห็นทั่วไป ได้แก่
 - 1.1 ความเหมาะสมในการแต่งกาย
 - 1.2 กิริยามารยาท
 - 1.3 ลักษณะการพูดและน้ำเสียง
 - 1.4 สุขภาพ
 - 1.5 คล่องแคล่วว่องไว กระฉับกระเฉง
 - 1.6 สุขุม เยือกเย็น
 - 1.7 ยิ้มแย้ม ร่าเริง แจ่มใส
 - 1.8 หน้าตาดี

2. คุณสมบัติทางด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
 - 2.1 ความรู้เกี่ยวกับงาน
 - 2.2 ทักษะในการทำงาน
 - 2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.4 ความรู้และทักษะในการบริหาร
 - 2.5 วิเคราะห์และแก้ปัญหา
3. คุณสมบัติทางด้านแรงจูงใจการทำงาน
 - 3.1 เหตุผลที่จะเปลี่ยนงาน
 - 3.2 เหตุผลที่จะมาสมัครงาน
 - 3.3 ลักษณะงานที่สนใจ
 - 3.4 ทักษะคิดต่อการทำงาน
4. คุณสมบัติทางด้านบุคลิกภาพ
 - 4.1 ความเป็นมิตร
 - 4.2 ความมั่นใจตนเอง
 - 4.3 ความหนักแน่น
 - 4.4 ความกระตือรือร้น
 - 4.5 ความคิดริเริ่ม
 - 4.6 ความยืดหยุ่น
 - 4.7 ความมีเหตุผล
 - 4.8 ความมุ่งมั่น
 - 4.9 ความเป็นผู้นำ
 - 4.10 เปิดเผย
 - 4.11 มีไหวพริบ
 - 4.12 มีมนุษยสัมพันธ์ดี
5. คุณสมบัติทางด้านสติปัญญา
 - 5.1 ความสามารถในการเรียนรู้
 - 5.2 ความสามารถในการปรับตัว
 - 5.3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และใช้เหตุผล
 - 5.4 ความสามารถในการสื่อความ
 - 5.5 ความสามารถในการทำงาน

6. คุณสมบัติทางด้านอื่น ๆ
 - 6.1 ความพร้อมที่จะเริ่มงานได้ทันที
 - 6.2 ความสามารถทำตามเงื่อนไขได้
 - 6.3 ขอเงินเดือนไม่สูงนัก
 - 6.4 มีผู้รับรองน่าเชื่อถือ

บททวนวรรณกรรม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้
 ปราณีย์ กุเจริญไพศาล และคณะ (2543) ศึกษาความต้องการบัณฑิตทางบริหารธุรกิจของ
 องค์กรต่าง ๆ ในเขตภาคเหนือตอนบน ในแง่คุณสมบัติของบัณฑิตบริหารธุรกิจ พบว่า คุณสมบัติ 3
 อันดับแรกที่องค์กรต้องการในการรับบัณฑิตระดับปริญญาตรีและปริญญาโทเข้าทำงาน คือต้องการ
 ให้บัณฑิตมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ และมีความภักดีต่อองค์กร องค์กร
 ต้องการให้บัณฑิตระดับปริญญาตรีมีความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และบัณฑิตระดับปริญญาโทมี
 ความสามารถด้านภาษา นอกเหนือจากควมมีไหวพริบ และปฏิภาณ และบุคลิกภาพที่ดี และ
 คุณสมบัติที่องค์กรต่าง ๆ ไม่ต้องการ คือ การไม่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และงานที่รับผิดชอบ
 การขาดความอดทน การหยิ่งในความรู้ และทะนงตนว่ามีความรู้ ความเห็นแก่ตัวและไม่ตรงเวลา

จิรพร ศรีวัฒนานุกุลกิจ (2536) ศึกษาผู้ประกอบการค้าและบริการให้ความสำคัญต่อ
 พนักงาน/ลูกจ้างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
 รองลงมาได้แก่บัญชี และบริหารธุรกิจ คุณสมบัติพิเศษของแรงงานที่ต้องการนอกเหนือจากวุฒิการ
 ศึกษา ได้แก่ ความสามารถในการพิมพ์ดีด ความสามารถในการใช้เครื่องใช้สำนักงานสมัยใหม่
 ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ทางภาษาต่างประเทศ มีประสบการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตวิทยาดี
 มีความขยัน ซื่อสัตย์ สามารถขยันรดยนต์ได้ และที่สำคัญต้องมีบุคลิกดี

ชาตรี เมืองนาโพธิ์ (2532) ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของ
 ภาคธุรกิจเอกชน ในแง่คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพที่ภาคเอกชนเห็นว่าสำคัญมาก ได้แก่ ความฉลาด
 ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีไหวพริบปฏิภาณ ความขยันหมั่นเพียร ส่วนคุณสมบัติ
 ด้านความรู้และประสบการณ์ที่ภาคธุรกิจเอกชนเห็นว่าสำคัญมาก ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจ
 เกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติ ความเอาใจใส่และรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความคิดริเริ่ม ความรู้
 เฉพาะสาขาที่เรียน และความสามารถในการประยุกต์วิชากับงานที่ทำ