รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Personnel Management in the Faculty of Industrial Education at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

วาริน วัดคราว

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2564

การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Personnel Management in the Faculty of Industrial Education at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

วาริน วัดคราว

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี 2564

ชื่องานวิจัย การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อผู้วิจัย นางสาววาริน วัดคราว
หน่วยงาน งานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่ทำการวิจัย 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที t–test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัย พบว่า

1) การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากร ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน ประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Research Title Personnel Management in the Faculty of Industrial Education at Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name – Surname Miss Warin Watkraw
Institute Personnel Division, Faculty of Industrial Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Research Year 2021

ABSTRACT

This research aimed to 1) investigate the personnel management in the Faculty of Industrial Education at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 2) compare personnel management types classified by gender, type of personnel, and work experience. The research sample consisted of 113 administrators, teachers, and support staff within the Faculty of Industrial Education at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The instrument was a five-scale questionnaire. To analyze the data, the statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and Analysis of Variance (ANOVA).

The result revealed that:

1) The personnel management in Faculty of Industrial Education at Rajamangala University of Technology Thanyaburi in general was at very high level.

2) The officers of different gender, type of personnel and work experience had indifferent opinions on personnel management.

Keywords: Personnel Management, Faculty of Industrial Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภททุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) จากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำเนินโครงการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปี พ.ศ. 2564”

ขอขอบพระคุณคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้รับการพัฒนางานวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานประจำ ให้มีศักยภาพสู่ความก้าวหน้าตามสายงาน ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดระยะเวลาในการการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อั้งโสภา ดร.สุกัญญา บุญศรี และ ดร.วัชราภรณ์ เขื่อนวัง ที่ได้สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่ง ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการทำวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นผลทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

คุณค่าอันพึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ขอมอบแด่บิดา มารดา ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง และครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนช่วยแนะนำการทำงานวิจัย และขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวที่ให้ความรัก ความห่วงใย และเป็นกำลังใจที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

ท้ายที่สุดผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

วาริน วัดคราว

มิถุนายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหางานบุคลากร	8
2.2 บริบทของคณะครุศาสต์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	22
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	35
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 38
4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 46
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผลการวิจัย 50
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 52
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 56
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 58
บรรณานุกรม 59
ภาคผนวก 63
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 64
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 65
ภาคผนวก ค ผลการพิจาณาประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 71
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 78
ประวัติผู้วิจัย 83

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคลากร 14

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลจากงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 28
ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน 34

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 38

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความ 39
คิดเห็นการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายด้าน .....

ตารางที่ 4.3 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์ 40
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการวางแผนอัตรา
กำลังคนและกำหนดตำแหน่ง .....

ตารางที่ 4.4 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์ 41
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสรรหาและ
บรรจุแต่งตั้ง .....

ตารางที่ 4.5 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์ 42
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการคัดเลือก

ตารางที่ 4.6 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์ 43
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์ 45
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม 46
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ .....

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากร 47
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนก
ตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายด้าน 48

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2564 ที่กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการกระจายอำนาจบริหารงานบุคคลให้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานจัดการศึกษาให้มากที่สุด เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารในสถานศึกษาต้องดำเนินการในภารกิจหลัก คือ การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร แต่การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ยุ่งยากที่ซับซ้อนเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับคนซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารบุคคล ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหารการวางแผนการบริหารงานบุคคล ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคคล ปัญหาการพัฒนาบุคคล ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหารการให้บุคคลพ้นจากงาน และปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, น.6)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพและมีทักษะวิชาชีพขั้นสูง เช่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครู ในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชา และสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การสรรหาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของอาจารย์

มืออาชีพ การอบรมเชิงปฏิบัติ การพัฒนาข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว แต่จากการวิเคราะห์สถานภาพของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่เพียงพอ ทำให้อาจารย์หลักสูตรมีไม่ครบ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโยกย้าย ลาออก เกษียณอายุราชการ ซึ่งบุคลากรบางส่วนไม่สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และอาจารย์บุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารบุคลากรและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอาจส่งผลให้มีคุณภาพทางการศึกษาต่ำ

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดงานบุคลากร รับผิดชอบงานอัตรากำลัง ศึกษาวิเคราะห์ วางแผนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การขอตำแหน่งทางวิชาการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากร ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับใด เปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและงานบุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมนโยบายในการผลักดัน ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการจัดการและการบริหารเพื่อให้ผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานสร้างความทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

2. ประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 154 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน (ข้อมูลจากงานบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 113 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และ

มอร์แกน (อ้างถึงใน Krejcie & Morgan, 1970) เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดประชากร จำนวน 154 คน การกำหนดตารางสำเร็จของ เครจซี่ และ มอร์แกน ขนาดประชากรจำนวน 150 คน จะใช้ขนาดตัวอย่าง 108 คน แต่เนื่องจากประชากรมีจำนวน 154 คน จึงต้องใช้ขนาดประชากร 160 คน ขนาดตัวอย่างจึงเป็น 113 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.4 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

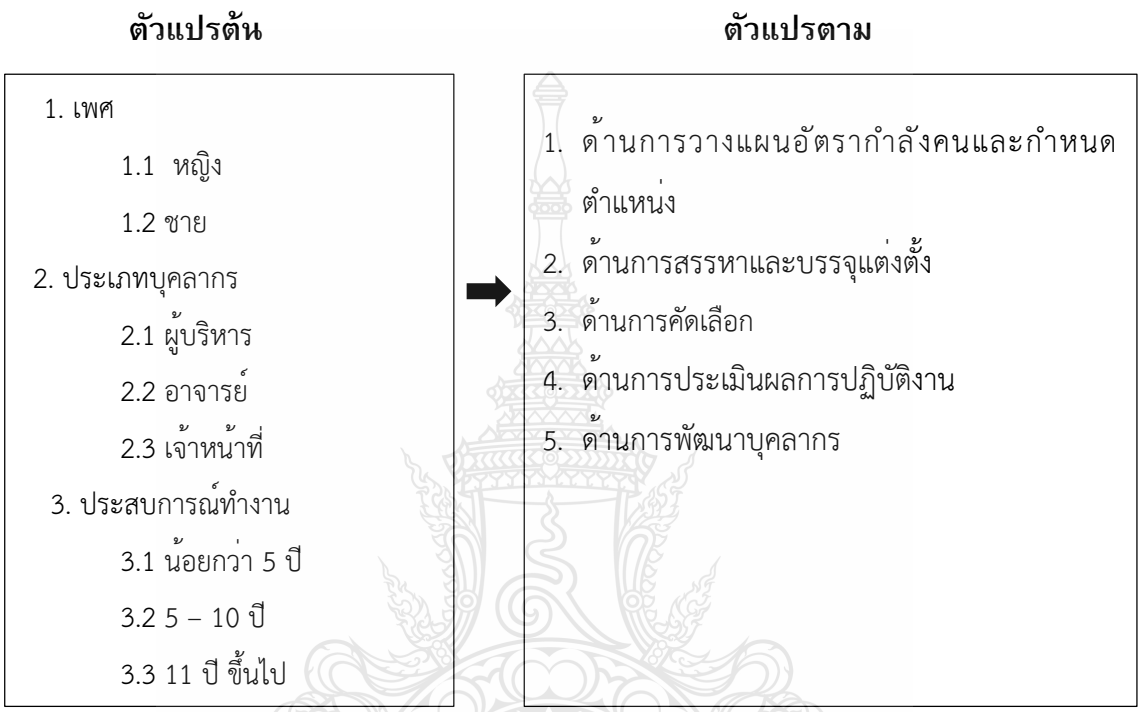
1. เพศ
   - 1.1 หญิง
   - 1.2 ชาย
2. ประเภทบุคลากร
   - 2.1 ผู้บริหาร
   - 2.2 อาจารย์
   - 2.3 เจ้าหน้าที่
3. ประสบการณ์ทำงาน
   - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
   - 3.2 5 – 10 ปี
   - 3.3 11 ปี ขึ้นไป

2) ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการคัดเลือก
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการบริหารงานบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.58) มาเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

1.6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2.1 ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี หัวหน้าสำนักงานคณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2.2 อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัย สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2.3 เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สายสนับสนุน ที่ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.3 กระบวนการบริหารงานบุคลากร หมายถึง กระบวนการบริหารงานที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในที่นี้ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 5 ประเด็นใหญ่ๆ คือ การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การธำรงรักษาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร

1.6.4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

1.6.5 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

1.6.6 ด้านการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่กลั่นกรองและตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมโดยบุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ซึ่งองค์กรจะใช้มาตรการหรือวิธีการตาง ๆ เพื่อพิจารณา กลั่นกรองบุคคลคัดเลือกบุคคลจากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่ดีที่สุดในด้านความรู้

ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

1.6.7 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

1.6.8 ด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบระดับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ได้ทราบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน

3. ได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการทำงานเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารและงานบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการบริหารงานบุคลากรของ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ได้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและต้องการศึกษาในด้านการบริหารงานบุคลากร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาตามประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

2.2 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร

2.1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากรการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลอยู่ในองค์กรตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น นอกจากนี้มี สถาบันการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายการบริหารงานบุคลากรไว้หลายแนวคิด ดังนี้

รณกฤต รินทะชัย (2557, น.16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลวิธีตางๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ และการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, น.28) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาการจัดบุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ การบำรุงรักษาบุคคลทั้งในด้านความรู้และขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

มูนิเราห์ เจ๊ะมิง (2559, น.17-18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การ

ปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิผลส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ (2559, น.12) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานในการจัดบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าที่สุด ก่อประโยชน์ให้กับองค์กรมากที่สุด ตลอดถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่องค์กรวางไว้

วิลาวรรณ ปังอุทา (2557) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ว่าการดำเนินการวางแผน และการกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์การหรือหน่วยงาน

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.14) ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นการดำเนินงานโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ และผู้บริหารในปัจจุบันจะมีบทบาทกับการบริหารบุคคลในทุกองค์กร โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม และธำรงไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

มูนาดียา วาบา (2560, น.59) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อคัดสรรให้ได้ซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรเข้ามาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยองค์การจะต้องสร้างกระบวนการให้สามารถดึงดูด ธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน หรืออาจจะสรุปถึงความหมายของการบริหารบุคคล คือ การบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การทำโทษทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เป็นต้น อันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวเนื่องอย่างเป็นลูกโซ่

จากความหมายของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่

กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรในองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรกำหนดและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งใช้ทรัพยากรบุคคลและวัตถุที่มีอยู่ให้คุ้มค่าเกิดเป็นประโยชน์มากที่สุด ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

อาทิตย์ รัตนสุริยา (2557, น.14) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคบว่าเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล มีการเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ และกำลังใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.18) ให้ความหมายวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคลว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล คือ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม องค์กร และบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่ออยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากวัตถุประสงค์การบริหารงานบุคลากรดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ เช่นการปฏิบัติงานตคามความรู้ความสามารถและความต้องการ การพัฒนาบุคคล การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบำรุงรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อการอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.3 ความสำคัญการบริหารงานบุคคล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, น.26-27) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลสรุปได้เป็น 3 ประการ คือ ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ

งานช่วยทำให้องค์การหรือหน่วยงานใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยประสานความต้องการส่วนบุคคล ความต้องการขององค์การและความต้องการของสังคมเข้าด้วยกัน

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.19) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งผลจ่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อบุคคลกับการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อกันมาก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถเหมาะสมกับงาน เมื่อได้บุคคลเช่นนี้ร่วมทำงานด้วยแล้วนั้น องค์กรก็จะประสบความสำเร็จอยู่ทุกเมื่อ

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.20) ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าความสำคัญของากรบริหารงานบุคคลนั้น เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในทุกๆ ด้าน ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเทคโนโลยี การแข่งขันในสังคม ความซับซ้อนขององค์การ และที่สำคัญผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันจะเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความภักดีต่อองค์การและทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการบริหารงานบุคคลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วงวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์การ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.1.4 กระบวนการบริหารงานบุคลากร

กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การได้มาซึ่งบุคคล การให้ปฏิบัติงาน การพัฒนา การธำรงรักษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคลากรจึงต้องดำเนินการเป็นกระบวนการซึ่งได้มีนักวิชาการได้นำเสนอกระบวนการการบริหารงานบุคลากรไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.58) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การพัฒนาบุคลากร

วิภาดา สารัมย์ (2562, น.41) ได้กำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การธำรงรักษาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาบุคลากร

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.19) กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 4) วินัยและการดำเนินการทางวินัย และ 5) การให้พ้นจากงาน

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.23) ให้ความหมายกระบวนการบริหารงานบุคคล ว่าเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการให้พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ได้แก่

1) การวางแผนกำลังคน (Planning)
2) การตกลงร่วมกัน (Bargaining)
3) การสรรหา (Recruitment)
4) การคัดเลือก (Selection)
5) การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน (Induction)
6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)
7) การพัฒนา (Development)
8) สิ่งตอบแทน (Compenstion)
9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)
10) การให้บริการต่อเนื่อง (Continuity of Service)
11) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)

บีท (Beach, 1980, pp.70-80) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้คือ การ

คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลในการปฏิบัติงาน การฝึกงาน การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งการโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน การนำระเบียบต่างๆ มาใช้

มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990, pp.9-11) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment and selection)

2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)

3) การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยประโยชน์ (Compensation and benefits)

4) การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)

5) การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)

6) การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

สตอเรย์ (Story, 1991, pp.13-14) ได้ให้แนวคิดในการจัดการเรื่องคนที่สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารบุคคล ดังนี้

1) การคัดเลือก (Selection)

2) ผลงาน (Performance)

3) ประเมินผล (Performance appraisal)

4) รางวัล (Reward)

5) การพัฒนา (Development)

คาสซิโอ (Cascio, 1992, p.182) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลมี 6 ประการ คือ

1) การสร้างความสนใจ

2) การคัดเลือก

3) การธำรงรักษาบุคคล

4) การพัฒนา

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

6) การปรับปรุงแก้ไข

อามสตรอง (Armstrong, 1995, p.97) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้รวม 7 ประการ ดังนี้

1) การแสวงหาบุคคล

2) การจ่ายค่าตอบแทน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาบุคคล

5) การให้บริการกับบุคคล

6) การให้พ้นจากงาน

7) การเสริมแรงงานสัมพันธ์

2.1.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการบริหารงานบุคลากร

ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคลากร

นักวิชาการ / กระบวนการบริหารงานบุคลากร	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	วิภาดา ศาริมย์ (2562)	ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559)	สุเทพ เพ่งประกิจ (2557)	แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996)	บีท (Beach, 1980)	มันดี และนอ (Mondy & Noe, 1990)	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	อามสตรอง (Armstrong, 1995)	ความถี่
การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓		✓				6
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	7
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ			✓								1
การธำรงรักษาบุคคล	✓	✓		✓					✓		4
วินัยและการรักษาวินัย			✓								1
ผลงาน								✓			1
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8
สร้างความสนใจ									✓		1
การปรับปรุงแก้ไข									✓		1
การจ่ายค่าตอบแทน					✓		✓			✓	3
การให้พ้นจากงาน			✓	✓		✓				✓	4

นักวิชาการ / กระบวนการบริหารงานบุคลากร	กระทรวงศึกษาธิการ (2552)	วิภาดา สารัมย์ (2562)	ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559)	สุเทพ เท่งประกิจ (2557)	แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996)	บีท (Beach, 1980)	มันดี และนอ (Mondy & Noe, 1990)	สตอเรย์ (Story, 1991)	คาสซิโอ (Cascio, 1992)	อามสตรอง (Armstrong, 1995)	ความถี่
การเสริมแรงงานสัมพันธ์							✓			✓	2
การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล							✓				1
ปฐมนิเทศ				✓		✓					2
การทดลองปฏิบัติงาน				✓							1
การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล						✓					1
การฝึกงาน						✓					1
การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง						✓					1
การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน						✓					1
การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน						✓					1
การนำระเบียบต่างๆ มาใช้						✓					1
การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน					✓						1
การให้บริการต่อเนื่อง					✓						1
การให้บริการข้อมูลข่าวสาร					✓					✓	2
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					✓						1
การคัดเลือก				✓	✓	✓	✓	✓	✓		6
การตกลงร่วมกัน					✓						1
การจัดฝึกอบรม						✓					1
การเลื่อนขั้น						✓					1
การเลื่อนตำแหน่งการโอน การย้าย						✓					1
การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ							✓				1
รางวัล								✓			1

จากการสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีกระบวนการบริหารงานบุคลากรที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2552); สตอเรย์ (Story, 1991); คาสซิโอ (Cascio, 1992); อามสตรอง

(Armstrong, 1995); มันดี และ นอ (Mondy & Noe, 1990); บีท (Beach, 1980) และแคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จึงได้กระบวนการบริหารงานบุคลากร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3) การคัดเลือก

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5) การพัฒนาบุคลากร

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น กระบวนการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์กระบวนการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแต่ละด้านจากเอกสาร แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

ได้มีการศึกษาให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2557) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

(1.1) พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ขององค์การที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานเฉพาะขององค์การ จะต้องมีความแน่ใจว่าแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้ตรงกับความต้องการ

(1.2) เพิ่มทักษะ ความชำนาญ และจำนวนพนักงานหากจำเป็น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน

(1.3) จัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้เหมาะสมต่อความต้องการของแต่ละฝ่ายแต่ละหน่วยงาน

(1.4) พัฒนาแผนปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการการพัฒนา ควรจัดให้มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่คาดหวัง

รณกฤต รินทะชัย (2557, น.16) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งเริ่มจากการกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคล มีกรจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรโดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งให้ความเป็นอิสระในการวางแผนการบริหารงานบุคคล และมีการวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรด้วย จึงจะทำให้การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์กับองค์กร

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, น.36) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง กลยุทธ์ในการคาดคะเนกำลังคนที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การ ตั้งแต่การสรรหา การใช้ การประเมิน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับองค์การในอนาคต และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สุงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้ รวมทั้งการคาดคะเนถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานล่วงหน้าว่าต้องการคนประเภทใด จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด จะมาจากไหนอย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบต่างๆ เพื่อที่จะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ทำให้หน่วยงานได้รับประโยชน์สูงสุด

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.23) ได้กล่าวว่า การวางแผนกำลังคน หมายถึง กระบวนการสำรวจการวิเคราะห์ปริมาณงาน การประเมินความติ้งการบุคลากรของสถานศึกษา โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง การรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากรและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตลอดจนการจัดทำคู่มือ การกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถอย่างเหมาะสม

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.21) ได้กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง คือ การกำหนดแนวทางในการวางคนเข้าทำงาน เพียงพอต่อตำแหน่งขององค์กร และมีความเหมาะสมกับงานมากที่สุด

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.23) ให้ความหมายการวางแผนกำลังคน ว่าเป็นไปตามกระบวนการโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย และมาตรฐานชองการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการวางแผนกำลังคน ช่วยให้องค์การจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคตกับกำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันได้เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึงกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากร เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและบรรจุแต่งตั้ง ดังรายละเอียดดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2557) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการแสวงหาและจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์การให้เข้ามาร่วมทำงานและช่วยให้องค์การประสานความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

รณกฤต รินทะชัย (2557, น.21) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึงการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกรอบการกิจงานนั้นจะต้องสรรหาโดยความยุติธรรม ตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้งใหม่ การโยกย้าย การขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ต้องดำเนินการทุกขั้นตอนด้วยความยุติธรรม และโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการบุคลากรหรือมีความพึงพอใจกระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จึงจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถคิดประโยชน์กับองค์กร

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, น.38) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร คือ กลวิธีในการค้นหาบุคคลจากแหล่งต่าง ๆ ให้มากที่สุด ได้กลุ่มเป้าหมายมากที่สุดเพื่อหน่วยงานได้มีโอกาสเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่ดีเข้าปฏิบัติงานตรงตามกำลังคนที่วางไว้ ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.24) ได้กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงานคู่มือการบริหารงาน การประชาสัมพันธ์ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร ตลอดจนจัดให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งหน้าที่เพื่อมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างมีอิสระ พิจารณากำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสมจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ (2559, น.26) ได้กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กรเข้ามาปฏิบัติงานด้วยแล้วนั้น จะทำให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากขึ้น

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.23) ให้ความหมายการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรว่าการดำเนินกิจกรรมการแสวงหา การสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่มีคุณสมบัติที่

เหมาะสมกับตำแหน่งงานและครบตามจำนวนที่องค์กรต้องการมาปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เป็นกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. การคัดเลือก

การคัดเลือกเปนกระบวนการของการบริหารงานบุคคล ที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ใชกระทำไดโดยงาย ทั้ง ๆ ที่ในการบริหารงานบุคคลมีวิธีการคัดเลือกที่จะใช้เปนเครื่องมือวัดความรู้ความสามารถของบุคคลมากมายหลายวิธีเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและเปนประโยชนตอองคกรมากที่สุดได้มีการศึกษาให้ความหมายของการคัดเลือกไว้ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ ขจรนันทน์ (2548, น.89-91) กล่าวว่า หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมทำงานกับองค์กร โดยการตรวจสอบ การพิจารณา และตัดสินใจรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร

ธงชัย สันติวงษ (2540, น. 138) กลาววา การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่องคการ ดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผูสมัครจำนวนมาก เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดที่คุณสมบัติตรงตามเกณฑที่กำหนดไว้เพื่อจะได้เข้ามาทำงานในตำแหนงงานตางๆ ที่ต้องการ

พยอม วงศสารศรี (2540, น. 128) กลาววาการคัดเลือก หมายถึงกระบวนการที่องคการใชเครื่องมือตางๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผูสมัครจำนวนมาก ใหเหลือตามจำนวนที่องคการตองการ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, น. 112) กลาววาการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มาสมัครงาน โดยคาดวาจะเปนบุคคลที่ทำงานไดประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากทักษะความสามารถและคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเปนเพื่อการทำงานอยางใดอยางหนึ่ง

คาซิโอ (Casio, 2003, p. 42) กลาววาการคัดเลือก หมายถึงกระบวนการในการเลือกบุคคลผูมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน

เบเดียน และเกลค (Bedeian and Glueck. 1983 : 431) กลาววาการคัดเลือก หมายถึงกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจในกรณีที่มีผูสมัครมากกวาตำแหนงที่วาง โดยการตกลงใจเลือกผูสมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความตองการมากที่สุด

บายยารสและรู (byars and Rue, 2000, p. 176) ใหความหมายการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการในการเลือกบุคคลจากผูสมัครงาน เพื่อใหไดคนที่สามารถปฏิบัติงานไดสำเร็จอยางมากที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่กลั่นกรองและตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมโดยบุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ซึ่งองค์กรจะใช่มาตรการหรือวิธีการตาง ๆ เพื่อพิจารณา กลั่นกรองบุคคล คัดเลือกบุคคลจากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่ดีที่สุดในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ชาญไชย พิมพ์คำ (2558, น.44) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาที่จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ไขปรับปรุง จัดวางบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการประเมินบุคคลจะประเมินในสามด้าน คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและประเมินการอุทิศตนให้กับการทำงานมากน้อยอย่างไร การประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรได้ทราบผลงานของตนเองและเพื่อเสริมส่วนดีให้ยิ่งขึ้นและแก้ไขข้อบกพร่อง และเป็นเครื่องมือของการบริหารงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ

มูนิเราห์ เจ๊ะมิง (2559, น.32) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพิจารณาความดีความชอบที่ต้องรับผิดชอบทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยอยู่บนรากฐานของความเหมาะสม ยุติธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการแจ้งหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนตามเวลาที่กำหนด

ตลอดจนปรับปรุงเพื่อวางแผนพัฒนาและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.34) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีวิธีในการวัดผลปฏิบัติงานตั้งคณะกรรมการให้เป็นผู้ประเมิน กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ดำเนินการเก็บข้อมูลและประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้รางวัล หรือมีการลงโทษ

สุเทพ เท่งประกิจ (2557, น.23) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมด้านการบริหารบุคคลที่ใช้ในการประเมินค่าของผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถในการทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนด้วยวิธีการสังเกต จัดบันทึกและประเมินผลโดยหัวหน้างานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

5. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถประสบการณ์ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จนเป็นที่พอใจ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการและบุคลากราทางการศึกษา ได้แก่ การอบรม สัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษากต่อและศึกษาด้วยตนเอง การได้รับข่าวสารความรู้ของบุคลากร การทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ (เพชร กล้าหาญ, 2552, น.8)

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, น.27) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริม ปรับปรุง เพิ่มพูนประสบการณ์ เจตคติที่ดี และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งศึกษาดูงานในสถานศึกษาของภาครัฐและเอกชน สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์ (2559, น.26) ได้กล่าวว่า การอบรมและพัฒนา หมายถึงการที่บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเฉพาะในด้าน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งๆ ขึ้นไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2.2 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(อ้างอิงจากเล่มแผนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ประจำปีงบประมาณ 2564)

2.2.1 บริบทของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ปรัชญา (Philosophy) : นวัตกรรมการศึกษาพัฒนาชาติ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมพัฒนาคน

ปณิธาน (Determination) : มุ่งมั่นผลิตและพัฒนาครูวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา นักเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาประเทศด้วยนวัตกรรม

2.2.2 ค่านิยมองค์กร (Core Values)

T – Trust	ยอมรับและเชื่อถือ
E – Engagement	มีส่วนร่วมในองค์กร
C – Creative Competency	สมรรถนะเชิงสร้างสรรค์
H – Health and Happiness	สุขภาพดีและมีความสุข
E – Ethics	ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ
D – Digital literacy	เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล

2.2.3 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

1) รักองค์กร

2) สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

3) ก้าวทันเทคโนโลยี

4) มีจิตสาธารณะ

5) รักษาจรรยาบรรณ

2.2.4 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

เชี่ยวชาญการผลิตและพัฒนานักปฏิบัติ ครูวิชาชีพ นักเทคโนโลยี และถ่ายทอดนวัตกรรม

2.2.5 อัตลักษณ์ (Identity)

ครูมืออาชีพ นักเทคโนโลยี สู้งาน เชี่ยวชาญการปฏิบัติ

2.2.6 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรชั้นนำในการผลิตและพัฒนาครูวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา นักเทคโนโลยีมืออาชีพสู่สังคม

2.2.7 เป้าประสงค์

O1 : ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านครูวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา และนักเทคโนโลยี ด้วยนวัตกรรมที่ สร้างสรรค์ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

O2 : การพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ สถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

O3 : การสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ สังคม ชุมชนท้องถิ่น และเพิ่มคุณค่าทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยนวัตวิถี เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

O4 : การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2.8 พันธกิจ (Mission)

1) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และสมรรถนะทางวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา นักเทคโนโลยี

2) วิจัย สร้างสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อพัฒนาวิชาการ วิชาชีพสู่การนำไปใช้ประโยชน์แก่ชุมชน และสังคม

3) บริการวิชาการ แก่สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

4) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5) บริหารจัดการองค์กรด้วยธรรมาภิบาล เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2.2.9 ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1) ยกระดับกำลังคนด้านครูวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา และนักเทคโนโลยี ด้วยนวัตกรรม

2) Research for TechEd Innovation : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เทคโนโลยีและอุตสาหกรรม

3) Social and Culture Enhance by Innovation : การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม

4) Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

2.2.10 ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results – KR)

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1</u> ยกระดับกำลังคนด้านครูวิชาชีพ บุคลากรทางการศึกษา และนักเทคโนโลยี ด้วยนวัตกรรม

KR 1.1 : 1.1.1 นักศึกษามีสมรรถนะด้านดิจิทัลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐาน IC3 หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า

KR 1.2 : 1.1.2 นักศึกษามีผลการทดสอบ TOEIC ตั้งแต่ 450 คะแนนขึ้นไป หรือเทียบเท่า

KR 1.3 : 1.1.3 นักศึกษาสอบผ่านสมรรถนะวิชาชีพตามหลักสูตรที่กำหนด

KR 1.4 : 1.1.4 นักศึกษามีผลสอบสมรรถนะจากหน่วยงานภายนอก หรือเทียบเท่า (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน - ช่างเครื่องกล /ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ / ช่างอุตสาหการ/ ช่างก่อสร้าง)

KR 1.5 : นักศึกษาเข้าสู่กระบวนการบ่มเพาะเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ หรือได้รางวัลด้านผู้ประกอบการ (Startup Awards)

KR 1.6 : บัณฑิต (จบการศึกษาไม่เกิน 5 ปี) ได้รับการบ่มเพาะกระบวนการพัฒนาผู้ประกอบการ หรือได้รับการ พัฒนาทักษะทางวิชาชีพสู่การเป็นนวัตกร/ผู้ประกอบการ

KR 1.7 : หลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Technological/ Innovation- Driven Entrepreneurial Education)

1.7.1 จำนวนหลักสูตร ด้าน Digital Technology & Economy ที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ

KR 1.8 : หลักสูตรบูรณาการ

KR 1.9 : หลักสูตร Credit Bank

KR 1.10 : การพัฒนาอาจารย์

1.10.1 อาจารย์ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน PSF/UK PSF

1.10.2 อาจารย์ที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการหรือแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม/ชุมชน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2</u> Research for TechEd Innovation : การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม

KR 2.1 : งานวิจัย นวัตกรรม ถูกนำไปใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตอบโจทย์ท้าทายของประเทศ และพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

2.1.1 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ด้าน Agro-food Innovation

2.1.2 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ด้าน Logistic Innovation

2.1.3 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ด้าน Digital Technology & Economy

2.1.4 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ด้าน Tourism & Creative Innovation

2.1.5 จำนวนงานวิจัย นวัตกรรม ด้าน Health and Wellness

KR 2.2 : ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีพร้อมใช้ถูกนำไปสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์ให้กับภาคการผลิตหรือบริการหรือภาคธุรกิจ

KR 2.3 : ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ หรืองานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับนานาชาติ SCOPUS /SJR / ISI และ ระดับชาติ TCI 1 / TCI 2

KR 2.4 : ผลงานวิจัยที่อ้างอิง (Citation)

KR 2.5 : จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับเลขที่คำขอ/เลขที่สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร หรือ บัญชีนวัตกรรมที่คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติผลงานนวัตกรรมที่ขอขึ้นทะเบียนบัญชีนวัตกรรมไทยอนุมัติ และจัดส่งข้อมูลให้สำนักงบประมาณแล้ว

KR 2.6 : งบประมาณวิจัยจากหน่วยงานภายนอก (PPP, Industry, Groverment)

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3</u> Social and Culture Enhance by Innovation : การบริการวิชาการและเพิ่มคุณค่าด้านศิลปวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม

KR 3.1 : พัฒนากำลังคน (Re-skill, Up-Skill, New-Skill) ที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมเป้าหมายและ EEC

3.1.1 จำนวนหลักสูตร Re-skill, Up-skill, New-skill ที่พัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมายและ EEC

3.1.2 จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาหรือมาใช้บริการ (เรียน, อบรม, ใช้ห้อง LAB,ให้คำปรึกษา)

KR 3.2 : ชุมชนเป้าหมาย หรือชุมชนที่มีความร่วมมือได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

KR 3.3 : รายได้จากการบริการวิชาการ

KR 3.4 : ศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการสืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนา ให้มีคุณค่า มูลค่าเชิงนวัตวิถี หรือเชิงพาณิชย์

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4</u> Innovative Management : การบริหารจัดการด้วยนวัตกรรม

KR 4.1 : กระบวนงานที่สร้างคุณค่า

KR 4.2 : ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

KR 4.3 : บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

KR 4.4 : ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะเชิงบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี

KR 4.5 : ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (University- Industry Linkage)

KR 4.6 : รายได้นอกเหนือจากการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น

KR 4.7 : การจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับสากล

4.7.1 การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว

2.2.11 กลยุทธ์ (Strategy)

S 1.1 : พัฒนาบัณฑิตให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ มีคุณลักษณะการเป็นนวัตกรและมีคุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์

S 1.2 : พัฒนาสมรรถนะนักศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

S 1.3 : ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทักษะเพื่ออนาคต (Up skill /Re skill / New skill)

S 1.4 : ยกระดับศักยภาพบัณฑิตให้มีทักษะตรงหรือใกล้เคียงกับที่ตลาดต้องการ

S 1.5 : พัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในรูปแบบใหม่ ๆ รวมทั้งสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ และเอกชน

S 1.6 : สร้างระบบนิเวศน์เพื่อการศึกษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ และ Soft Skill

S 1.7 : พัฒนานักศึกษาให้มีความคิดในเชิงผู้ประกอบการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innopreneur, UBI)

S 1.8 : พัฒนาหลักสูตร/โปรแกรมเฉพาะที่ใช้เทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ (Technological/ Innovation- Driven Entrepreneurial Education)

S 1.9 : พัฒนา/ปรับรุงหลักสูตร และยกระดับหลักสูตรสู่มาตรฐานสากล

S 1.10 : ส่งเสริมการฝึกประสบการณ์และความเชี่ยวชาญอาจารย์ด้านกระบวนการเรียนการสอนและทักษะวิชาชีพ และมีสมรรถนะอาจารย์ตามคุณสมบัติอาจารย์ที่พึงประสงค์

S 2.1 : พัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้เป็นนักวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ชุมชน สังคม และประเทศ

S 2.2 : ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

S 2.3 : ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

S 2.4 : ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์และนวัตกรรมเชิงพื้นที่ (Area - Based) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

S 2.5 : ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีถูกนำไปใช้ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value - added) แก่สถานศึกษาและภาคอุตสาหกรรม

S 2.6 : ส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ การจดอนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร และยกระดับการต่อยอดงานวิจัยสู่สังคม และเชิงพาณิชย์

S 2.7 : แสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการสร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาผู้ประกอบการ

S 3.1 : ส่งเสริมการนำนวัตกรรมทางการศึกษา/เทคโนโลยี/อุตสาหกรรม ไปบริการวิชาการเพื่อพัฒนากำลังคน (Re-skill, Up-Skill, New-Skill) ในลักษณะแบบให้เปล่า แบบที่ก่อให้เกิดรายได้ หรือแบบร่วมทุน

S 3.2 : ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน และผู้สูงอายุด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา/อุตสาหกรรม

S 3.3 : ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานการผลิตด้วยการให้บริการด้านการทดสอบมาตรฐาน

S 3.4 : ส่งเสริมการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้

S 3.5 : ส่งเสริมการอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้วยนวัตกรรมทางการศึกษา/อุตสาหกรรม และพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณค่า

S 4.1 : ส่งเสริมการทำงานเชิงบูรณาการร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กร

S 4.2 : ส่งเสริมการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมาภิบาล (งบประมาณ / การจัดซื้อจัดจ้าง / การใช้ทรัพย์สิน)

S 4.3 : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ ให้มีความมั่นคง และมี

ตำแหน่งที่สูงขึ้น

S 4.4 : พัฒนาทักษะผู้บริหารให้มีทักษะเชิงบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ

S 4.5 : เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม

S 4.6 : แสวงหารายได้เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

S 4.7 : ส่งเสริมการพัฒนาคณะเข้าสู่ Green Faculty รองรับการจัดลำดับมหาวิทยาลัยสีเขียว

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มี 3 ภาควิชา และ 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. ภาควิชาการศึกษา
3. ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
4. ฝ่ายวิชาการและวิจัย
5. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
6. ฝ่ายพัฒนานักศึกษา

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม เพื่อแยกประเภทบุคลากรตามหน่วยงานต่างๆ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564

สังกัด	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม	33	26	1		
ภาควิชาการศึกษา	6	9			2
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	11	15			5
ฝ่ายวิชาการและวิจัย		10		1	14
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1	4			12
ฝ่ายพัฒนานักศึกษา		3			1
รวม	**51**	**67**	**1**	**1**	**34**
รวมทั้งหมด	**154**				

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

สุภาภรณ ใจสุข (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรห่องสมุดที่มีตอการบริหารงานบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดานการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพนจากงาน ผลการวิจัยพบว่า โครงสรางการบริหารงาน ห่องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏแบงเปน ๓ งาน ไดแก งานสำนักงานผูอำนวยการ งานวิทยบริการ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดานการวางแผนบุคลากรพบวา ห่องสมุดไมมีบทบาทหนาที่ในการวางแผนอัตรากำลังคนโดยมหาวิทยาลัยจะเปนผูกำหนดกรอบอัตรากำลังตามลักษณะงานของห่องสมุดเปนสำคัญ ดานการสรรหาบุคลากร หองสมุดจะกำหนดคุณสมบัติใหสอดคลองกับตำแหนงงานใหมหาวิทยาลัยประกาศและเปดรับสมัครผานสื่อตาง ๆ ดานการคัดเลือกมีการสอบขอเขียน สอบสัมภาษณ และสอบปฏิบัติ ดานการพัฒนาบุคลากรใหบุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่เกี่ยวของกับการปฏิบัติงานโดยห่องสมุดได้จัดสรรงบในการพัฒนาบุคลากร ดานการประเมินผลการปฏิบัติงานใชแบบประเมินผลของมหาวิทยาลัยกำหนดใหและมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งตอป สำหรับดานการพนจากงาน สวนใหญบุคลากรลาออกจากงานและได้งานใหม ความคิดเห็นตอการบริหารงานบุคลากร กลุมตัวอยางซึ่งเปนบรรณารักษหรือผูปฏิบัติงานห่องสมุด ความคิดเห็นตอการบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง ๖ ดาน โดยรวมอยูในระดับมาก เมื่อพิจารณารายดาน พบวา อยูในระดับมาก ๕ ดาน โดยดานที่มีคาเฉลี่ยสูงสุด คือ ดานการคัดเลือก รองลงมา คือ ดานการสรรหา และอยูในระดับปานกลาง ๑ ดาน คือ ดานการพนจากงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบวา บุคลากรมีความคิดเห็นตอการบริหารงานบุคลากรห่องสมุดของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมไมแตกตางกัน แตเมื่อพิจารณาเปนรายดาน พบวาบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุมรัตนโกสินทรและกลุมภูมิภาคมีความคิดเห็นตอการวางแผนบุคลากรแตกตางนอกจากนี้บุคลากรที่มีประสบการณการทำงานตางกันมีความคิดเห็นตอการวางแผน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพนจากงาน แตกตางกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ศิลา กิตตินุสรณ์ พระครูชัยรัตนากร วิมลพร สุวรรณแสนทวี (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

กาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศสถานภาพ และตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ควรจัดทำแผนและกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกันประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์เป็นแก้ปัญหาร่วมกัน

นรีรัตน์ สมหวังสมบัติ และ จักรวาล สุขไมตรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย มีดังต่อไปนี้ (1) ด้านหลักความคุ้มค่า (2) ด้านหลักคุณธรรม (3) ด้านหลักการมีส่วนร่วม (4) ด้านหลักนิติธรรม (5) ด้านหลักความรับผิดชอบ และ (6) ด้านหลักความโปร่งใส ตามลำดับ 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่

แตกต่างกัน ยกเว้น บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิบูลย์ วิฑุรย์ปัญญากุล (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็ดเจ้าพระยา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่มีต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา แบะ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนา การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยา ในระดับปานกลาง โดยเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หลักนิติธรรม รองลงมา หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรจำแนกตาม อายุ ประเภทบุคลากร คณะที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จเจ้าพระยาแตกต่างกัน ควรต้องมีการวางแผนในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

ณัฐวรา ชมแก้ว, ธนายุ ภู่วิทยาธร, นิตย์ หทัยวสีวงศ์ สุขศรี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีโดย

รวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อ้อมขวัญ กฤษณะกาศ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง ของบุคลากร 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทางานของบุคลากร 3) เปรียบเทียบระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง และประสิทธิภาพการทางานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 146 คน เก็บรวมรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงและมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทการจ้างที่ต่างกัน บุคลากรมีความคิดเห็นต่อระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงต่างกัน แต่มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน 4) ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้านการจัดการเทคโนโลยี และด้านการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยพบว่าการบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการดำเนินการงานบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยเน้นบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ จึงต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา พัฒนา และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 154 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน (ข้อมูลจากงานบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 113 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling)

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	*160	*113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

(**ที่มา :** Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan. 1970 อางใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

3.2 เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่พัฒนาปรับปรุงมาจาก (วิภาดา สารัม และ สีวรรณ์ ไชยกุล, 2562) สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ต่อการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ผู้วิจัยได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามกระบวนการบริหารงานบุคลากร 5 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักให้ระดับการปฏิบัติงานดังนี้

คะแนน		**ระดับการปฏิบัติงาน**	
5	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	มาก
3	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	น้อย
1	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านต่าง ๆ

3.3.2 กำหนดกรอบเครื่องมือในการศึกษาจากข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.3.3 สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยโดยยึดวัตถุประสงค์หลักมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุง

3.3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of Item-objective congruence) มีค่าเท่ากับ -1 ถึง 1 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.98

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.3.7 นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .959

3.3.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เสนอต่อคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ เพื่อตอบแบบสอบถามตามที่กำหนดให้

3.4.3 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอรูปตารางประกอบความเรียง

3.5.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง โดยมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	**ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร**		
4.51– 5.00	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	มากที่สุด
3.51– 4.50	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	มาก
2.51– 3.50	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	ปานกลาง
1.51– 2.50	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	น้อย
1.00– 1.50	หมายถึง การปฏิบัติงานบุคลากร	อยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา โดยการหาค่า IOC
- หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- ค่าความถี่
- ค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าเฉลี่ย (x)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- การทดสอบค่าที (t - test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ
- การทดสอบค่าเอฟ (F - test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One – Way Analysis of Variance ANOVA) สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตัวแปร ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน โดยใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	48	42.5
ชาย	65	57.5
รวม	113	100.0
2. ประเภทบุคลากร		
ผู้บริหาร	5	4.4
อาจารย์	58	51.4
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	50	44.2
รวม	113	100.0
3. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	18	15.9
5 – 10 ปี	43	38.0
11 ปี ขึ้นไป	52	46.1
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 เป็นอาจารย์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1

4.2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการวิเคราะห์การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นรายด้าน

การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	$\bar{X}$	**S.D**	**ระดับการปฏิบัติงาน**	**ลำดับ**
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.89	0.68	มาก	*5*
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.01	0.55	มาก	*1*
3. ด้านการคัดเลือก	3.98	*0.*58	มาก	*2*
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.90	*0.*58	มาก	*4*
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.96	*0.*49	มาก	*3*
รวม	**3.95**	***0.*58**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D = 0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.01, S.D = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการคัดเลือก ($\bar{X}$ = 3.98 S.D = 0.58) และ 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.89, S.D = 0.68)

จากการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมแล้ว เพื่อให้ทราบรายละเอียดข้อมูลแต่ละด้านมากขึ้น ผู้วิจัยได้แสดงผลการเก็บข้อมูลในแต่ละประเด็นอย่างละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง

ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง		$\bar{X}$	S.D	**ระดับการปฏิบัติงาน**	**ลำดับ**
1	กระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร	3.81	0.69	มาก	7
2	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะ	3.85	0.76	มาก	5
3	มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรอย่างชัดเจน	3.85	0.67	มาก	6
4	มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร	3.89	0.97	มาก	4
5	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน	4.01	0.82	มาก	2
6	มีการจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน	4.02	0.78	มาก	1
7	มีการจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต	3.95	0.86	มาก	3
รวม		**3.91**	**0.79**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.3 การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีมีการจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D = 0.78) รองลงมาคือมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน ($\overline{X}$ = 4.01, S.D = 0.82) และกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.81, S.D = 0.69)

ตารางที่ 4.4 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง		$\overline{X}$	**S.D**	**ระดับการปฏิบัติงาน**	**ลำดับ**
1	มีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน	4.05	0.81	มาก	3
2	มีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากร	3.84	0.69	มาก	8
3	มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า	3.89	0.75	มาก	7
4	มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร	4.02	0.60	มาก	4
5	มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร	4.18	0.69	มาก	1
6	มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร	4.09	0.54	มาก	2
7	มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.02	0.57	มาก	5

8	มีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรม	4.00	0.63	มาก	6
รวม		**4.01**	**0.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.4 การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.18, S.D = 0.69) รองลงมาคือมีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.09, S.D = 0.54) และมีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.84, S.D = 0.69)

ตารางที่ 4.5 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการคัดเลือก

ด้านการคัดเลือก		$\overline{X}$	**S.D**	**ระดับการปฏิบัติงาน**	**ลำดับ**
1	มีกระบวนการกลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม	4.13	0.74	มาก	1
2	มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับองค์กร	4.12	0.71	มาก	2
3	มีการคัดเลือกบุคลากรโดยมีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร	3.87	0.60	มาก	6
4	มีการใชมาตรการหรือวิธีการตาง ๆ เพื่อพิจารณากลั่นกรองบุคลากรในการคัดเลือก	3.90	0.58	มาก	5

5	มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ	3.93	0.62	มาก	4
6	มีการคัดเลือกบุคลากรจากประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.94	0.60	มาก	3
รวม		**3.98**	**0.64**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.5 การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีกระบวนการกลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D = 0.74) รองลงมาคือมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับองค์กร ($\overline{X}$ = 4.12, S.D = 0.71) และมีการคัดเลือกบุคลากรโดยมีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.87, S.D = 0.60)

ตารางที่ 4.6 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		$\overline{X}$	**S.D**	**ระดับการปฏิบัติงาน**	**ลำดับ**
1	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน	4.00	0.60	มาก	1
2	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.67	มาก	6

3	มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน	3.90	0.63	มาก	4
4	มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.99	0.69	มาก	2
5	มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.89	0.70	มาก	5
6	มีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ	3.95	0.65	มาก	3
7	มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน	3.83	0.68	มาก	7
8	มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.73	0.77	มาก	9
9	มีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง	3.80	0.73	มาก	8
รวม		**3.88**	**0.68**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.6 การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88, S.D = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.00, S.D = 0.60) รองลงมาคือมีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 3.99, S.D = 0.69) และมีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.73, S.D = 0.77)

ตารางที่ 4.7 ผลการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร		$\overline{X}$	S.D	ระดับการปฏิบัติงาน	ลำดับ
1	มีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร	3.95	0.60	มาก	5
2	มีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากร	3.83	0.64	มาก	7
3	มีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากร	4.00	0.58	มาก	3
4	มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	4.05	0.55	มาก	2
5	มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการ ด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ	4.12	0.53	มาก	1
6	มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน	3.81	0.73	มาก	8
7	มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	3.95	0.55	มาก	6
8	มีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.95	0.67	มาก	4
รวม		**3.96**	**0.61**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 การปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\mathbf{X}}$ = 3.96, S.D = 0.61)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการ ด้านวิชาการและการสร้างผลงานด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.12, S.D = 0.53) รองลงมาคือมีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.05, S.D = 0.55) และมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.81, S.D = 0.73)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ

การปฏิบัติงานบุคลากร	เพศ				t	Sig
	หญิง		ชาย			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	3.99	0.78	3.85	0.60	1.02	.310
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.00	0.66	4.02	0.46	0.76	.844
3. ด้านการคัดเลือก	4.04	0.68	3.94	0.49	0.16	.384
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.83	0.68	3.93	0.50	0.75	.401
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.92	0.45	3.98	0.52	1.26	.509
รวม	**3.96**	**0.65**	**3.94**	**0.51**	**0.79**	**.490**

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.8 โดยรวมพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน

ทักษะการปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	*SS*	*df*	*MS*	*F*	Sig
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	0.096	2	0.048	0.102	.903
	ภายในกลุ่ม	51.743	110	.470		
	รวม	51.839	112			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	0.117	2	0.059	0.190	.827
	ภายในกลุ่ม	33.981	110	.309		
	รวม	34.098	112			
ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	0.179	2	0.089	0.265	.768
	ภายในกลุ่ม	37.097	110	.337		
	รวม	37.276	112			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.503	2	0.751	2.266	.109
	ภายในกลุ่ม	36.471	110	.332		
	รวม	37.974	112			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.938	2	0.469	1.978	.143
	ภายในกลุ่ม	26.086	110	.237		
	รวม	27.024	112			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**0.567**	**2**	**0.283**	**0.960**	**.550**
	ภายในกลุ่ม	**37.076**	**110**	**.337**		
	รวม	**37.542**	**112**			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.9 โดยรวมพบว่าประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายด้าน

ทักษะการปฏิบัติ	**แหล่งความแปรปรวน**	*SS*	*df*	*MS*	*F*	**Sig**
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	.399	2	.200	.427	.654
	ภายในกลุ่ม	51.440	110	.468		
	รวม	51.839	112			
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ระหว่างกลุ่ม	.195	2	.097	.316	.730
	ภายในกลุ่ม	33.903	110	.308		
	รวม	34.098	112			
ด้านการคัดเลือก	ระหว่างกลุ่ม	.653	2	.327	.981	.378
	ภายในกลุ่ม	36.622	110	.333		
	รวม	37.276	112			
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.054	2	.027	.078	.925
	ภายในกลุ่ม	34.920	110	.345		
	รวม	37.974	112			
ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.004	2	.002	.008	.992
	ภายในกลุ่ม	27.020	110	.246		
	รวม	27.024	112			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.261**	**2**	**.131**	**.362**	**.736**
	ภายในกลุ่ม	**36.781**	**110**	**.340**		
	รวม	**37.642**	**112**			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.10 โดยรวมพบว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ศึกษาข้อมูลจากบุคลากรคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 113 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าครึ่งหนึ่ง เป็นอาจารย์ มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป

2 การศึกษาการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้แบ่งการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

2.1 การปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน และกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 การปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร และมีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 การปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีกระบวนการกลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับองค์กร และมีการคัดเลือกบุคลากรโดยมีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 การปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 การปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการ ด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง และมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สรุปการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการคัดเลือก และด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะอภิปรายการปฏิบัติงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร สามารถนำมาอภิปราย ได้ดังนี้

5.2.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบุคลากรและทีมผู้บริหารมีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน จัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย จึงทำให้การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ ใจสุข (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรห้องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ชมแก้ว, ธนายุ ภู่วิทยาธร, นิตย์ หทัยวสีวงศ์ สุขศรี (2560) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งมีระดับอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมขวัญ กฤษณะกาศ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562) วิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ในด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้นไปในระดับมากที่สุดนั้น งานบุคลากรจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งจะต้องคำนึงถึงคุณภาพ ความสามารถของบุคลากร และจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมกับงาน หากกำลังคนไม่สอดคล้อง มากไป ค่าใช้จ่ายของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมก็จะสูง ปัญหาด้านคนทำงานมาก คนทำงานน้อยจะตามมา น้อยเกินไป งานโหลดส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียด และบรรยากาศในการทำงาน วิเคราะห์กำลังคนเป็นอย่างไร องค์กรจะไปสู่เป้าหมายตรงนั้นได้ จะต้องอาศัยบุคลากรที่เป็นแบบไหน เป็นอย่างไร ตำแหน่งใดถือเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุการกำลังคนที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในด้านการเรียนการสอนและด้านอำนวยการ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามแผนของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

5.2.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบุคลากรร่วมกับทีมผู้บริหารมีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการกระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะต้องดำเนินการด้วยความยุติธรรม ส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงทำให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ ใจสุข (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมขวัญ กฤษณะกาศ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรีรัตน์ สมหวังสมบัติ และ จักรวาล สุขไมตรี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพิ่มขึ้นไปในระดับมากที่สุดนั้น งานบุคลากรจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และมีกระบวนการสรร

หาบุคลากรให้เหมาะสมตามภาระงานตามแผนอัตรากำลังที่วางไว้ สร้างวิธีการเลือกบุคลากรที่เก่งและมีคุณภาพที่ดีที่สุด และเมื่อได้บุคลากรดังกล่าวมาแล้วนั้น จะต้องใช้และพัฒนาศักยภาพความเก่ง ความดีนั้นได้เต็มที่ และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรนั้นๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับคณะฯ ตลอดจนรักษาบุคลากรที่ดีและเก่งนั้นไว้ให้อยู่กับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมนานๆ

5.2.3 ด้านการคัดเลือก จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบุคลากรและทีมผู้บริหารมีกระบวนการที่กลั่นกรองและตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมโดยบุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด ซึ่งองค์กรจะใช้มาตรการหรือวิธีการตาง ๆ เพื่อพิจารณา กลั่นกรองบุคคล คัดเลือกบุคคลจากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่ดีที่สุดในด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ จึงทำให้การคัดเลือกในการบริหารงานบุคลากร ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ ใจสุข (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดเลือก มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมขวัญ กฤษณะกาศ และศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดเลือก มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรีรัตน์ สมหวังสมบัติ และจักรวาล สุขไมตรี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการคัดเลือก มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ด้านการคัดเลือก เพิ่มขึ้นไปในระดับมากที่สุดนั้น งานบุคลากรจะต้องมีกระบวนการใช้เครื่องมือต่างๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมต้องการ การคัดเลือกจะต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับภาระงานที่เปิดรับ ซึ่งการคัดเลือกจะต้องมีการวิเคราะห์งาน มีแผนบุคลากร และแผนการสรรหาที่ตรงตามเป้าหมายของคณะฯ

5.2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบุคลากรและทีมผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อนเงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน จึงทำให้การประผลการปฏิบัติงานของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ ใจสุข (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรห้องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมขวัญ กฤษณะกาฬ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรีรัตน์ สมหวังสมบัติ และ จักรวาล สุขไมตรี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นไปในระดับมากที่สุดนั้น งานบุคลากรจะต้องมีมาตรฐานหลักเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แน่นอนและมีระบบสำหรับการบริหารงานบุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดสรรทรัพยากรการเลื่อนเงินเดือน เพื่อสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลบุคลากร เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายในองค์กร ซึ่งเมื่องานสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนมากตามผลงาน นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน เป็นเครื่องมือทำให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบ ตามกติกา และทำให้ให้บุคลากรทราบความสามารถของตนเองตามสายตาของผู้บังคับบัญชา สามารถทดสอบความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาให้เห็นถึงความยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

5.2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานบุคลากรและทีมผู้บริหารมีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน

เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงทำให้การพัฒนาบุคลากร ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ ใจสุข (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรห่องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมขวัญ กฤษณะกาศ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรีรัตน์ สมหวังสมบัติ และ จักรวาล สุขไมตรี (2562) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อให้ด้านการพัฒนาบุคลากร เพิ่มขึ้นไปในระดับมากที่สุดนั้น งานบุคลากรจะต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงานของบุคลากร ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มผลผลิต และลดต้นทุนลง เนื่องจากบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากขึ้น ข้อผิดพลาดต่างๆ ก็จะลดลง การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้ก้าวทันกับความเจริญ สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่ากระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเป้าหมายและแผนของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คือศึกษาและพิจารณาแผนกลยุทธ์ที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมได้กำหนดไว้ ศึกษานโยบายทางด้านต่างๆ เพื่อที่จะนำผลของการศึกษาเหล่านี้มาจัดวางข้อมูลด้านบุคลากรที่ควรจะเป็นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม พิจารณาสภาพการณ์ของทรัพยากรมนุษย์

ในปัจจุบัน คาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ จะได้ทราบจำนวนและประเภทของบุคลากรที่มีอยู่จริงๆ ว่ามีจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีทั้งหมด ก็จะสามารถรู้ว่าคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ต้องจ้างบุคลากรใหม่ในกลุ่มใดบ้าง และในระยะเวลาใด แล้วมากำหนดแผนปฏิบัติการ สุดท้ายตรวจสอบและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

5.3.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากการวิจัยพบว่ามีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ให้ละเอียด ชัดเจน ครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อเช็คข้อมูลให้ตรงกับความต้องการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมด้วย และผู้สมัครเองก็จะพิจารณาจากข้อมูลตรงนี้เบื้องต้นว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่ หรือเป็นงานที่เหมาะสมกับตนหรือเปล่า มีความใส่ใจขั้นตอนสัมภาษณ์ เตรียมคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครบ มีตั้งเกณฑ์การคัดเลือกให้ชัดเจน ฝ่ายที่ต้องทำงานร่วมกับพนักงานใหม่นี้จะต้องเข้าร่วมสัมภาษณ์ด้วย โดยเฉพาะหัวหน้างานที่ต้องควบคุมดูแลโดยตรง นอกจากจะดูเรื่องความสามารถในการทำงานแล้ว ยังควรต้องดูลักษณะนิสัยตลอดจนทัศนคติว่าสามารถร่วมงานด้วยกันได้หรือไม่ เพราะการสัมภาษณ์คือช่วงเวลาที่จะรู้จักประสบการณ์ตลอดจนค่านิยมของผู้สมัคร ซึ่งควรเผื่อตัวเลือกไว้สำหรับการตัดสินใจสุดท้ายด้วย หลังจากที่มีการตัดสินใจจ้างงานแล้ว ควรแจ้งข้อมูลที่จำเป็นทุกอย่างของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้กับบุคลากรใหม่ได้รู้ ตั้งแต่ข้อมูลทั่วไป สิทธิประโยชน์ ไปจนถึงรายละเอียดของงานให้ได้รับทราบ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถรับรู้ข้อมูลต่างๆ ได้ครบถ้วน เพื่อการปรับตัวสร้างความคุ้นเคยกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมได้เร็ว

5.3.3 ด้านการคัดเลือก จากการวิจัยพบว่ามีการคัดเลือกบุคลากรโดยมีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้น ผู้บริหารควรมีแนวทางในการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีพฤติกรรมตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร โดยพิจารณาความสามารถ ทักษะความชำนาญ ความมีใจรักในงาน พิจารณาถึงงานหรือสิ่งที่จะมอบหมาย กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการ พิจารณาจำนวนผู้สมัครงานที่มีศักยภาพตามที่ต้องการ ผู้สมัครงานมีจุดแข็งที่เหมาะสมกับงานหรือไม่ หรือมีจุดอ่อนที่จะทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ คำนึงถึงผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ที่จะต้องร่วมงานกับผู้สมัครคนนี้ และสุดท้ายผู้สมัครงานที่คัดเลือกนั้นมีความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับงานแน่นอนแล้ว

5.3.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่ามีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษ

ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยมีการประชุมชี้แจ้งหลักเกณฑ์ร่วมกัน และต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ประพฤติตนให้เป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในรูปแบบต่างๆ เปิดโอกาสให้มีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นบุคลากรที่ดี และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการวิจัยพบว่ามีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ผลักดัน และส่งเสริมการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถและแนวคิดที่กว้างไกล สามารถสนองต่อนโยบายในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน สามารถนำสิ่งที่ได้ศึกษาดูงานมาพัฒนาการบริหารงานพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ รวมไปถึงอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้จากการศึกษาดูงานจากสถานที่จริง สภาพแวดล้อมจริง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้มีการพัฒนายิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อมีแนวทางจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย สามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารงานบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรทำการวิจัยและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.**กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **เอกสารประกอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

เครจซี่ และ มอร์แกน Krejcie & Morgan. (1970). Determination sample size for research activities : Education and Psychology Measurement.

ชาญไชย พิมพ์คำ. (2558). **ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฏฐพันธ์ ขจรนันทน์ และคณะ. (2546). **กลยุทธ์การสรางองค์การคณภาพ**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

ณัฐวรา ชมแก้ว ธนายุ ภู่วิทยาธร นิตย์ หทัยวสีวงศ์ สุขศรี. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.** วารสารวิทยาการจัดการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543**). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตรและสังคมศาสตร**.อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นรีรัตน์ สมหวังสมบัติ และ จักรวาล สุขไมตรี. (2562). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยมหิดล**. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ : บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: หจก.อักษรศาสตร์.

พิบูลย์ วิฑุรย์ปัญญากุล. (2559). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา**. วารสาร : มหาวิทยาลัยราชภัฏรอยเอ็ด.

มูนาดียา วาบา. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

รณกฤต รินทะชัย. (2557). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วิเชียร วิทยอุดม. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : ธนธัชการพิมพ์.

วิภาดา สารัมย์. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริรัตน์ มกรพฤกษ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศิลา กิตตินุสรณ์ พระครูชัยรัตนากร วิมลพร สุวรรณแสนทวี. (2564). **การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์**. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1. สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษยฉบับสมบูรณ**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิลมและไซเท็กซ.

สุเทพ เท่งประกิจ. (2557). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สุภาภรณ์ ใจสุข. (2558). **การบริหารงานบุคลากรหองสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วารสารวิชาการหอสมุดแหงชาติ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อาทิตย์ รัตนสุริยา. (2557). **กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษายะลา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อ้อมขวัญ กฤษณะกาฬ และ ศรีสุนันท์ ประเสริฐสังข์. (2562). **ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ : มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

Armstrong, M. (1995). **A Handbook of personnel Management practice**. London, UK : Kogan.

Beach, D. S. (1980). Personnel : **The Management of People at Work**. New York : Macmillan.

Bedeian, A. G. (1984). **Organizations: Theory and Analysis**. Chicago : Dryden Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Byars, L.L. and Leslie, W.Rue. (2000). **Human Resource Management 5th ed**. Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1997.

Cascio, W. (1992). **F. Managing Human Resources : Productivity, Quality of work Life, Profits** (3rd ed.). Singapore : McGraw Hill.

Castetter, W.B (1996). **The personnel function in education administration**. New York : Macmillan.

Krejcie , R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement : 30(3) 607-610.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). **Human Resource Management** (4 th ed.). Boston : Allyn and Bacon.

Story, M. (1991). Family meals : do they matter. **Nutr Today. 40**(60). 261-266.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อั้งโสภา รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
   คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ดร.สุกัญญา บุญศรี หัวหน้าภาควิชาการศึกษา
   คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. ดร.วัชราภรณ์ เขื่อนวัง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผล
   การศึกษา ภาควิชาการศึกษา
   คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Faculty of Technical Education Rajamangala University of Technology Thanyaburi

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

ในการนี้ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่านและตัวท่านเป็นประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับและนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น

<u>คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม</u>

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางสาววาริน วัดคราว
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ
งานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด

1) เพศ

□ 1. หญิง □ 2. ชาย

2) ประเภทบุคลากร

□ 1. ผู้บริหาร

□ 2. อาจารย์

□ 3. เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

3) ประสบการณ์ทำงาน (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

□ 1. น้อยกว่า 5 ปี

□ 2. 5 – 10 ปี

□ 3. 11 ปี ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า มี 5 ระดับ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

คะแนน		**ระดับการปฏิบัติงาน**
5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	**การบริหารงานบุคลากร**	**ระดับการปฏิบัติงาน**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง						
1.	มีกระบวนการสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร					
2.	มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของคณะ					
3.	มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรอย่างชัดเจน					
4.	มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร					
5.	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน					
6.	มีการจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน					
7.	มีการจัดหาทรัพยากรบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต					
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
1.	มีกลวิธีในการค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน					
2.	มีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคลากร					
3.	มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า					

4.	มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร					
5.	มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร					
6.	มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร					
7.	มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
8.	มีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาบุคลากรด้วยความยุติธรรม					
ด้านการคัดเลือก						
1.	มีกระบวนการกลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม					
2.	มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับองค์กร					
3.	มีการคัดเลือกบุคลากรโดยมีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร					
4.	มีการใชมาตรการหรือวิธีการตาง ๆ เพื่อพิจารณากลั่นกรองบุคลากรในการคัดเลือก					
5.	มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ					
6.	มีการคัดเลือกบุคลากรจากประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน					
2.	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3.	มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน					
4.	มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
5.	มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยใช้วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
6.	มีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ					
7.	มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน					
8.	มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
9.	มีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่อง					

ด้านการพัฒนาบุคลากร						
1.	มีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร					
2.	มีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากร					
3.	มีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากร					
4.	มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง					
5.	มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการ ด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่างๆ					
6.	มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน					
7.	มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน					
8.	มีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					

ขอขอบพระคุณการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การบริหารงานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1	เพศ o ชาย o หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ประเภทบุคลากร o ผู้บริหาร o อาจารย์ o เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ทำงาน o น้อยกว่า 5 ปี o 5 – 10 ปี o 11 ปี ขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มี 5 ด้าน

คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร	**ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ**			**ค่า IOC**	**สรุป**
	1	**2**	**3**		
ด้านการวางแผนอัตรากำลังคนและกำหนดตำแหน่ง					
1. มีกระบวนการทำสำรวจความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีการจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. มีการวิเคราะห์ปริมาณงานของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. มีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
7. มีการจัดหาทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
1. มีกลวิธีในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีกระบวนการและหลักการต่างๆ ที่เหมาะสมในการสรรหาบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4. มีการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหาบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
6. มีการตั้งคณะกรรมการในการสรรหาบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
7. มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
8. มีการดำเนินการตามกระบวนการสรรหาด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
ด้านการคัดเลือก					
1. มีกระบวนการกลั่นกรองและตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีการคัดเลือกบุคคลโดยมีพฤติกรรมที่ตรงตามตำแหน่งงานและเหมาะสมกับองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4. มีการใชมาตรการหรือวิธีการตาง ๆ เพื่อพิจารณากลั่นกรองบุคคลในการคัดเลือก	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมที่ดีที่สุดในด้านความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
6. มีการคัดเลือกบุคคลจากประสบการณ์ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้วิธีการสังเกตจดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
6. มีการให้บำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ	1	1	1	1	ใช้ได้
7. มีเกณฑ์การประเมินการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. มีการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
9. มีการบันทึกข้อมูลเพื่อปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป
	1	2	3		
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
1. มีกระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดีให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีกระบวนการปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดีให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีกระบวนการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่บุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
4. มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเพื่อพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การปฏิบัติการ ด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
6. มีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกช	1	1	1	1	ใช้ได้
7. มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน	1	1	1	1	ใช้ได้
8. มีการแนะนำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	ใช้ได้

ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณา สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.67-1 โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.98

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค่าความเชื่อมั่น

นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .959

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	41

การทดสอบค่าที (t - test)

เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ

T-Test

Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
P	หญิง	48	3.9881	.78070	.11268
	ชาย	65	3.8505	.59517	.07382
R	หญิง	48	3.9974	.65715	.09485
	ชาย	65	4.0192	.46416	.05757
S	หญิง	48	4.0417	.67591	.09756
	ชาย	65	3.9410	.49251	.06109
E	หญิง	48	3.8287	.67643	.09763
	ชาย	65	3.9265	.50318	.06241
D	หญิง	48	3.9219	.45373	.06549
	ชาย	65	3.9827	.51911	.06439

การทดสอบค่าเอฟ (F - test)

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป
ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One – Way Analysis of Variance ANOVA)
สำหรับเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน
ต่อการบริหารงานบุคลากรของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตัวแปร ประเภทบุคลากร
และประสบการณ์ในการทำงาน

➔ **Oneway**

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
P	Between Groups	.096	2	.048	.102	.903
	Within Groups	51.743	110	.470		
	Total	51.839	112			
R	Between Groups	.117	2	.059	.190	.827
	Within Groups	33.981	110	.309		
	Total	34.098	112			
S	Between Groups	.179	2	.089	.265	.768
	Within Groups	37.097	110	.337		
	Total	37.276	112			
E	Between Groups	1.503	2	.751	2.266	.109
	Within Groups	36.471	110	.332		
	Total	37.974	112			
D	Between Groups	.938	2	.469	1.978	.143
	Within Groups	26.086	110	.237		
	Total	27.024	112			

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
P	Between Groups	.399	2	.200	.427	.654
	Within Groups	51.440	110	.468		
	Total	51.839	112			
R	Between Groups	.195	2	.097	.316	.730
	Within Groups	33.903	110	.308		
	Total	34.098	112			
S	Between Groups	.653	2	.327	.981	.378
	Within Groups	36.622	110	.333		
	Total	37.276	112			
E	Between Groups	.054	2	.027	.078	.925
	Within Groups	37.920	110	.345		
	Total	37.974	112			
D	Between Groups	.004	2	.002	.008	.992
	Within Groups	27.020	110	.246		
	Total	27.024	112			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสาววาริน วัดคราว
วัน เดือน ปีเกิด	4 ตุลาคม พ.ศ. 2525
ที่อยู่	55/27 หมู่ 3 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
	จังหวัดปทุมธานี 12130
การศึกษา	บธ.ม. (ระบบสารสนเทศ)
	คณะบริหารธุรกิจ
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2546 – 2548	เจ้าพนักงานธุรการ ศูนย์คอมพิวเตอร์และบริการสารสนเทศ
	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2549 – 2555	เจ้าหน้าที่บุคลากร
	บริษัท มิก เด็นชิโคเงียว (ไทยแลนด์) จำกัด
พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน	งานบุคลากร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
โทรศัพท์	02-549-4715
อีเมลล์	warin_w@rmutt.ac.th