



การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
Evaluation of the recruitment model of support staff for University of Phayao



ผู้วิจัย
วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่

กรกฎาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาผลการศึกษางานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ เรื่อง “การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” โดย นายวรปรัชญ์ ศรีดวงคำ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำของมหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ)

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เรื่อง การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน สำเร็จลุล่วงเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ นายสมทบ เหล็กสิงห์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ส่งเสริม เอื้อเฟื้อข้อมูลในการทำการวิจัย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอำ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งกรุณาสละเวลาให้ความรู้ และคำปรึกษาแนะนำต่าง ๆ กระทั่งงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ตลอดจนได้กรุณาให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่การทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้ให้การสนับสนุน และมอบทุนในการศึกษาวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ



| | |
|------------------|--|
| ชื่อเรื่อง | การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน |
| ผู้วิจัย | วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ |
| ปีงบประมาณ | 2568 |
| คำสำคัญ | การสรรหา, พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง องค์ประกอบด้านการรับสมัคร องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และองค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง และเสนอแนวทางในการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยเป็นการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) อันเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ใช้การสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) จำนวน 5 คน การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ, สถาบัน, วิทยาลัย, วิทยาเขต, โรงเรียน, สำนักงาน, กอง และศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.43 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนอยู่ในระดับมาก และแนวทางในการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนควรประเมินรูปแบบจาก 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเคร่งครัด เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนต่อไป

Title Evaluation of the recruitment model of support staff for University of Phayao
Author Woraprat Sriduangkham, 2025
Advisor Asst. Prof., Sunthorn Krayam, Ph.D.
Keywords Recruitment, University of Phayao staff, support staff

ABSTRACT

This research aims to study the evaluation of the appropriateness and benefits of using the model in 4 components: workforce planning components, recruitment components, selection examination components, and employment and appointment components. It also proposes guidelines for evaluating the recruitment model of support staff of Phayao University. This research is a mixed methods research, using both qualitative research and quantitative research methods, which collects both qualitative and quantitative data and study the recommendations for developing the recruitment model of Phayao University support staff. Qualitative research, the population includes experts with expertise in personnel management, responsible for work related to personnel management of units within Phayao University by selecting purposively (Purposive Selection), using direct interviews (Interview) of 5 people, analyzing data in terms of content (Content Analysis) and quantitative research, the population includes personnel who are responsible for work related to the recruitment of Phayao University support staff in fiscal year 2025 from all faculties, institutes, colleges, campuses, schools, offices, divisions and centers in Phayao University, totaling 39 units, using a questionnaire as a research tool to collect data by distributing questionnaires and receiving 38 sets of questionnaires back, accounting for 97.43 percent. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The research results found that the recruitment model of Phayao University support staff in 4 components Including 1) workforce planning components, 2) recruitment components, 3) selection components, and 4) placement and appointment components. There is a high level of appropriateness and usefulness in applying the model to recruit support staff at Phayao University and guidelines for evaluating the model for recruiting support staff at Phayao University. The model should be evaluated strictly based on four main components: 1) workforce planning component, 2) recruitment component, 3) selection component, and 4) placement and appointment component. To further develop the recruitment model for support staff of Phayao University.

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 4 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | 5 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 6 |
| บริบทของกองกรเจ้าหน้าที่ งานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง..... | 6 |
| ขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 7 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ | 15 |
| รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 23 |
| แนวคิดและทฤษฎีเชิงระบบ | 30 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 34 |
| กรอบแนวคิดที่ใช้ของการวิจัย | 39 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 40 |
| ประชากร..... | 40 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 41 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 42 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 42 |
| 4 ผลการวิจัย | 46 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) | 47 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 53 |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 54 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 62 |
| 5 บทสรุป | 65 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 66 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 71 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 73 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| บรรณานุกรม | 75 |
| ภาคผนวก | 79 |
| ภาคผนวก ก ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Interview) การประเมินรูปแบบ การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 79 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ (Interview) | 81 |
| ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) | 81 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถามเรื่อง ประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไป ใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 82 |
| ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา | 86 |
| ประวัติผู้วิจัย | 88 |



สารบัญตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 แสดงแสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 53 |
| 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์กรประกอบ | 54 |
| 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การวางแผนอัตรากำลัง | 55 |
| 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การรับสมัคร | 56 |
| 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การสอบคัดเลือก | 56 |
| 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ใน การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การบรรจุและแต่งตั้ง | 57 |
| 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ใน การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์กรประกอบ. | 58 |
| 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การวางแผนอัตรากำลัง | 59 |
| 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การรับสมัคร | 60 |
| 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การสอบคัดเลือก | 60 |
| 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้าน การบรรจุและแต่งตั้ง | 61 |

สารบัญภาพ

| ภาพ | หน้า |
|---|------|
| 1 แสดงรายละเอียดขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน (1) .. | 10 |
| 2 แสดงรายละเอียดขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน (2) .. | 11 |
| 3 แสดงรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน | 24 |
| 4 แสดงองค์ประกอบของวิธีระบบ | 32 |
| 5 แสดงองค์ประกอบของระบบ | 33 |
| 6 แสดงรูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ | 34 |
| 7 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) | 39 |



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการบริหารงานประกอบด้วยการบริหาร อัตรากำลังคน การบริหารงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการจัดบริหารจัดการ องค์กร โดยทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่บริหารทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management - HRM) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการ บริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงาน ในองค์กร การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกระบวนการที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของ องค์กร เนื่องจากบุคลากรเปรียบเสมือน "หัวใจหลัก" ของการดำเนินงานทุกภาคส่วน หากองค์กร สามารถดึงดูดและคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถเหมาะสมเข้ามาร่วมงานได้ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานโดยรวม และช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ มีบทบาทในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การสรรหาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กร สามารถคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และ สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความ ทำทายในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การสรรหาบุคลากรจึงไม่ใช่เพียงแค่การประกาศ รับสมัครงานและคัดเลือกผู้สมัครเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กร (Employer Branding) และการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการกระบวนการสรรหา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร ขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการสรรหา ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการสรรหา จึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาพนักงานจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และ ยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดโดยการเน้นให้ผู้มี คุณสมบัติตามประกาศรับสมัครมาสมัครให้มากที่สุด มีปัจจัยสำคัญด้านการเลือกสื่อและช่องทางการ สื่อสารที่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้มีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ และการแพร่ข่าวสารให้ข้อมูลตามความ จำเป็นของตำแหน่ง เครื่องมือการสรรหาเชิงรุก ได้แก่ การรับสมัครงาน การมาสมัครด้วยตนเอง (Walk- ins) การส่งเจ้าหน้าที่ไปติดต่อ (Field Trips) การให้ทุน (Scholarships) การประกาศผ่านสื่อ (Advertising) การเยี่ยมชมกิจการของหน่วยงาน (Open House) การจัดตลาดนัดแรงงาน (Job Fairs) การประกาศผ่าน สมาคมวิชาชีพ (Professional Societies) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558) ปัจจุบันการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการสรรหาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนด

ชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ที่มีการอ้างอิงจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พ.ศ. 2553 โดยเริ่มจากวิธีการการประกาศรับสมัคร การสอบข้อเขียน ทั้งแบบอัตนัย (Subjective test) ที่มุ่งการบรรยาย พรรณนา และแบบปรนัย (Objective test) มุ่งการถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและการสัมภาษณ์ (Selection interview) โดยให้อิสระแก่ผู้สัมภาษณ์และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured or directive interview) ซึ่งอาจมีการสอบภาคปฏิบัติในบางตำแหน่งงาน โดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ได้กำหนดประเภทของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนไว้ 2 ประเภท ได้แก่ 1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 2. ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

โดยรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน จากผลการวิจัย เรื่อง การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน (วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ, 2567) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบและวิธีการสรรหาโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการดำเนินงานเริ่มตั้งแต่โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขอบข่ายงาน ภาระงาน และกระบวนการดำเนินงานด้วยวงจรคุณภาพ ได้แก่ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบประเมิน (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เป็นระบบขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เพื่อให้ได้พนักงานใหม่ตรงความต้องการและทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พบว่า รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลังเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติการกิจให้สำเร็จ 2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร เป็นกระบวนการรับสมัครบุคคลที่มีความสามารถ ตรงกับความต้องการขององค์กรเข้ามาทำงาน 3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือกเป็นกระบวนการการสอบคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน หรือสอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ 4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นการรับบุคคลด้วยวิธีการสอบคัดเลือก โดยเป็นการทำให้มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนด ซึ่งในปัจจุบันการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ยังใช้การสรรหาและคัดเลือกในขั้นตอน กระบวนการสรรหาพนักงานในรูปแบบเดิม อีกทั้ง การวางแผนอัตรากำลัง การรับสมัคร การสอบคัดเลือก และการบรรจุและแต่งตั้ง ที่ค่อนข้างใช้ระยะเวลาหลายเดือน ซึ่งอาจเป็นเพราะขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนยังคงมีขั้นตอนที่ขาดความกระชับ จึงควรมีการพัฒนาารูปแบบและวิธีการสรรหาโดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA โดยการศึกษาการนำรูปแบบไปใช้และศึกษาประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ใน 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เพื่อให้ได้พนักงานใหม่ตรงความต้องการทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตำแหน่ง บุคลากร สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ งานบริหารตำแหน่ง

และอัตรากำลัง จึงมีความสนใจที่จะค้นคว้าและทำการวิจัยตามโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) ประจำปีงบประมาณ 2568 เรื่อง การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เพื่อประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง และเพื่อเสนอแนวทางในการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ว่ามีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้มากน้อยเพียงใด อีกทั้งได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับความรู้ เกิดความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด สามารถบูรณาการความรู้ที่ได้รับกับการปฏิบัติงานจริง และใช้เป็นรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หรือนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่น ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง องค์ประกอบด้านการรับสมัคร องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และองค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง
2. เพื่อเสนอแนวทางในการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ซึ่งมาจากผลที่ได้จากงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรื่อง “การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนไปประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

(1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลรับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน

ด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและรายละเอียด ดังนี้

ก. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคลไม่น้อยกว่า 3 ปี

ข. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 คน
- 2) กลุ่มคณะหรือวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 2 คน

(2) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ, สถาบัน, วิทยาลัย, วิทยาเขต, โรงเรียน, สำนักงาน, กอง และศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน รวมเป็นจำนวน 39 คน ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันกับบุคลากรภายในงานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โดยมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การอนุมัติจ้าง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการลาออกของพนักงาน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

นิยามศัพท์ (Terms or Definitions)

1. การสรรหา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือก ใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวางแผนอัตรากำลัง
- 2) การรับสมัคร
- 3) การสอบคัดเลือก ได้แก่ สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์
- 4) การบรรจุและแต่งตั้ง

2. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย และมีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

3. รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน หมายถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ขอบข่ายงาน ภาระงาน และกระบวนการดำเนินงานใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ที่เป็นระบบ ขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

4. ความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการนำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนภายใน

มหาวิทยาลัยพะเยา เกี่ยวกับองค์ประกอบ ขอบข่ายงาน ภาระงานและกระบวนการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลและประสิทธิภาพในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยาได้รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนดำเนินงานการบริหารงานบุคคล การสรรหาพนักงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้ในการสรรหาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงานระหว่างช่วงเวลาการสรรหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยาได้แนวทางในการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้นำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ไปประยุกต์ในการใช้การสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เรื่อง การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนในครั้งนี ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. การบริหารงานของกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ
4. รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
5. แนวคิดและทฤษฎีเชิงระบบ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดของการวิจัย

1. การบริหารงานของกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา

ในปัจจุบันกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา มีการแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 6 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานสวัสดิการ งานระบบสารสนเทศบุคลากร งานส่งเสริมและพัฒนา งานเงินเดือนและค่าตอบแทน และงานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568) โดยงานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การจ้าง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย และการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการขอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 งานด้านการบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง ดำเนินการควบคุมกรอบอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัย การขอเพิ่มอัตรากำลัง การจ้างทดแทน การกำหนดเลขประจำตำแหน่ง บันทึก และควบคุมเลขประจำตำแหน่ง การจัดทำวาระเกี่ยวกับการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง เพื่อพิจารณา นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

1.2 งานด้านการสรรหาและคัดเลือก ดำเนินการรับสมัครงาน ตรวจสอบใบสมัครและเอกสารการสมัคร บันทึกข้อมูลผู้สมัครเข้าระบบจัดเก็บฐานข้อมูล (Hr.up.ac.th) ในคอมพิวเตอร์ จัดทำประกาศรับสมัคร ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบข้อเขียนหรือสอบภาคปฏิบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ ควบคุมการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์พนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการประกาศผลการคัดเลือก และนำผลการคัดเลือกเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

1.3 งานด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ดำเนินการประสานแจ้งผลการคัดเลือกไปยังผู้ผ่านการคัดเลือก รับรายงานตัว ตรวจสอบเอกสารประกอบการรายงานตัวพนักงานมหาวิทยาลัย ทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสาย ทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ส่งตัวพนักงานใหม่ เพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ลงทะเบียนคุมคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

บันทึกและแจ้งเวียนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย จัดทำหนังสือส่งตัวและหนังสือตอบรับการส่งตัวพนักงานมหาวิทยาลัย

1.4 งานด้านการโอนย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และการลาออกดำเนินการตรวจสอบข้อมูล การขอโอนย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง และการลาออก เพื่อสรุปเสนอพิจารณาตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัย กำหนด สรุปเรื่องนำเสนอประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา จัดทำคำสั่งโอนย้าย คำสั่งเปลี่ยนตำแหน่ง จัดทำคำสั่งลาออก บันทึกและแจ้งเวียนคำสั่งโอนย้าย คำสั่ง เปลี่ยนตำแหน่ง คำสั่งลาออก ในกรณี การลาออกของพนักงาน ต้องตรวจสอบภาวะ/หนี้สินผูกพัน

1.5 การขอกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ดำเนินการตรวจสอบ ข้อมูล ผลงาน เอกสาร และคุณสมบัติของผู้ขอกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) รองศาสตราจารย์ (รศ.) ศาสตราจารย์ (ศ.) สรุปเสนอพิจารณาตาม ขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง บันทึกและแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้ง

2. ขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

สรรหาคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก บุคลากรสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย การกำหนดตำแหน่งบุคลากร มหาวิทยาลัย กรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างมหาวิทยาลัย อัตรารายเดือน คุณสมบัติ ที่บรรจุและแต่งตั้งหรือคุณสมบัติที่อนุมัติจ้าง ตามสายงานของตำแหน่งบุคลากร การจัดระบบงาน การสอบคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การอนุมัติจ้าง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ วิธีการที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนและ รายละเอียด การปฏิบัติงาน 4 ขั้นตอน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง

การขออนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน มี 2 ประเภท ดังนี้

1. ขออนุมัติกรอบอัตราใหม่
2. ขออนุมัติกรอบอัตราทดแทน

กระบวนการการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน กรณี กรอบอัตรากำลัง เพิ่มเติม หรือกรอบใหม่ เริ่มต้นจากส่วนงาน/หน่วยงาน เสนอบันทึกขออนุมัติกรอบอัตรากำลังมายัง กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบ ส่งการนำเสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่แจ้งผลไปยังต้นสังกัด เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการขออนุมัติกรอบอัตราใหม่ รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 1 เดือน

ส่วนกระบวนการการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน กรณี ทดแทนอัตรา ที่ว่างลง เริ่มจากส่วนงาน/หน่วยงาน เสนอบันทึกขออนุมัติกรอบอัตรามายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่ แจ้งผลไปยังต้นสังกัด เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง กรณี ทดแทนอัตราที่ ว่างลง รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 3 วัน

ขั้นตอนที่ 2 การรับสมัคร

การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ปัจจุบันใช้วิธีการประกาศรับสมัคร โดยประกาศในเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ www.personnel.up.ac.th ไม่น้อยกว่า 15 วัน

กระบวนการการขออนุมัติประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เริ่มต้นจากส่วนงาน/หน่วยงาน เสนอบันทึกขออนุมัติประกาศรับสมัครมายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประกาศรับสมัคร โดยประกาศในเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ www.personnel.up.ac.th ไม่น้อยกว่า 15 วัน เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการประกาศรับสมัคร รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 3 วัน

ผู้สมัครสามารถสมัครงานตามประกาศรับสมัครในเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ www.personnel.up.ac.th ไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยสมัครในระบบสมัครงาน อีโพลด์ไฟล์ใบสมัครงานและเอกสารหลักฐานให้ครบถ้วนและถูกต้อง และ Download แบบฟอร์มการชำระเงิน เพื่อชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร พร้อมทั้งจัดส่งใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัครมายังกองการเจ้าหน้าที่ ภายในเวลาที่กำหนด จึงเป็นการสมัครงานที่สมบูรณ์ และกองการเจ้าหน้าที่ จัดส่งข้อมูลผู้สมัครไปยังต้นสังกัดเพื่อพิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติและขออนุมัติสอบคัดเลือก ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การสอบคัดเลือก

กระบวนการนี้ เริ่มต้นจากส่วนงาน/หน่วยงาน เสนอบันทึกขออนุมัติจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกมายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก และกองการเจ้าหน้าที่เวียนแจ้งไปยังต้นสังกัด เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 3 วัน

ในส่วนกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ปัจจุบันใช้วิธีการคัดเลือก 2 ประเภท ดังนี้

- 1) สอบข้อเขียน หรือภาคปฏิบัติ
- 2) สอบสัมภาษณ์

การสอบข้อเขียน หรือภาคปฏิบัติ กระบวนการนี้ เริ่มต้นจากส่วนงาน/หน่วยงาน เสนอบันทึกขออนุมัติจัดสอบข้อเขียน/ภาคปฏิบัติ มายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประกาศผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ www.Personnel.up.ac.th โดยส่วนงาน/หน่วยงาน ดำเนินการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และรายงานผลมายังกองการเจ้าหน้าที่ เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการสอบข้อเขียน หรือภาคปฏิบัติ รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์

ในส่วนของการสอบสัมภาษณ์ กระบวนการนี้ เริ่มต้นจากส่วนงาน/หน่วยงาน เสนอบันทึกรายงานผลการสอบข้อเขียนและขออนุมัติจัดสอบสัมภาษณ์ มายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติ โดยกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำ

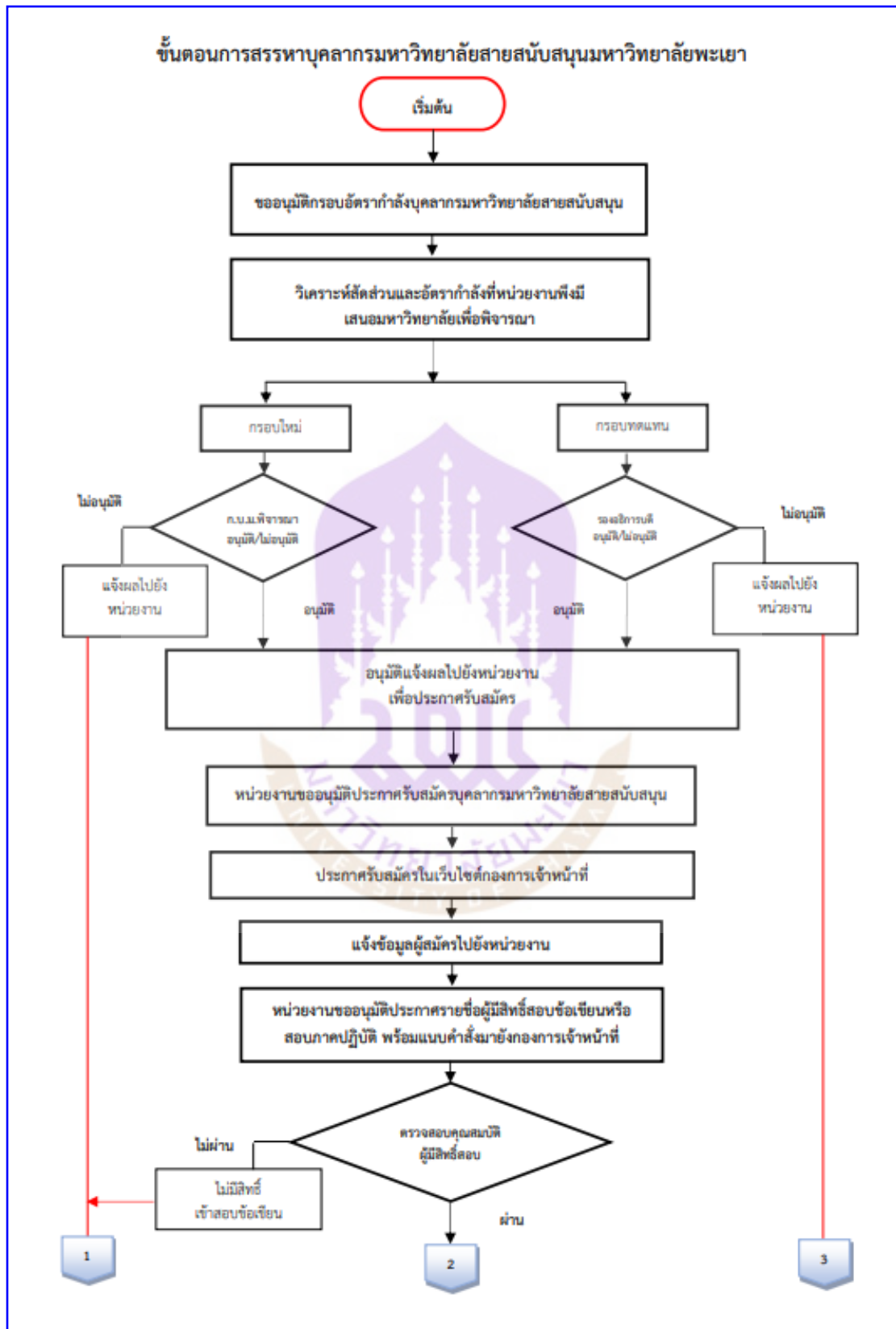
ประกาศผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 สัปดาห์ [www. Personnel. up.ac.th](http://www.Personnel.up.ac.th) โดยกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการจัดสอบสัมภาษณ์ และรายงานผลการสอบคัดเลือกต่อมหาวิทยาลัย และประกาศผลการคัดเลือกในเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการสอบสัมภาษณ์ รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 15 วัน

วิธีการคัดเลือกดังกล่าวมีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

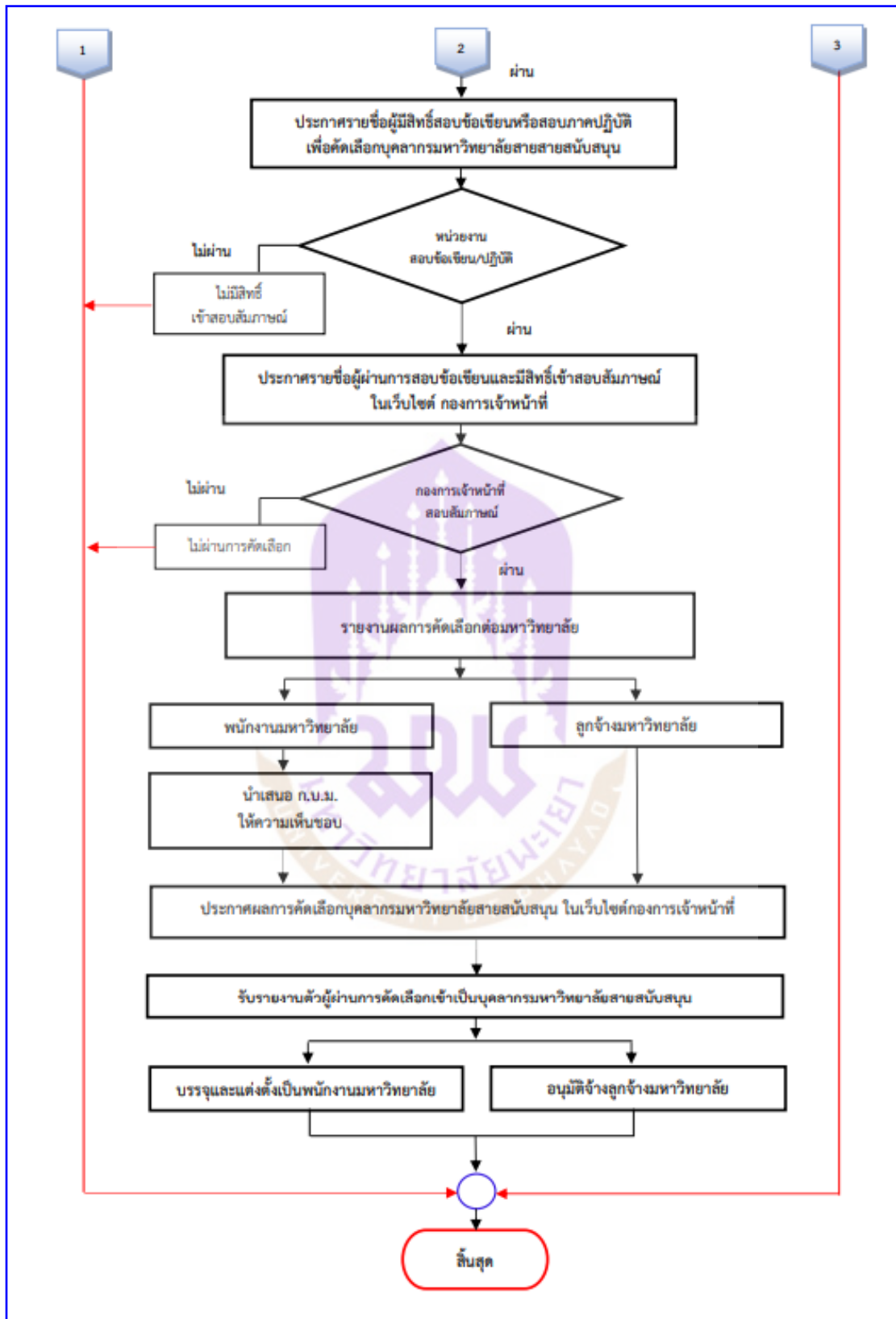
1. ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย)
2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) มีมติอนุมัติกรอบอัตราและแจ้งผลไปยังส่วนงานเพื่อขออนุมัติประกาศรับสมัคร
3. ประกาศรับสมัครบุคลากรสายสนับสนุน
4. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน
5. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน/ปฏิบัติคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน
6. สอบข้อเขียน
7. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติ และมีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์
8. สอบสัมภาษณ์
9. รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัย
10. ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน
11. นำเสนอผลการผลการคัดเลือกพนักงานสายสนับสนุนต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.)
12. รายงานตัวการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน ในระบบ Smart Hr
13. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่งตัวตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
14. อนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทำสัญญาจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ทำสัญญาค้ำประกันลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 4 การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้ง กระบวนการนี้ เริ่มต้นจากกองการเจ้าหน้าที่ นำผลการคัดเลือกเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) เพื่อให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกและบรรจุและแต่งตั้ง ผู้ผ่านการคัดเลือก เมื่อที่ประชุม ก.บ.ม. มีมติเห็นชอบ กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการประสานแจ้งผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารายงานตัว ณ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พร้อมเอกสารประกอบการรายงานตัวตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารายงานตัว และกองการเจ้าหน้าที่รับรายตัวเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเอกสาร และจัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เสนอต่อรองอธิการบดีที่รับผิดชอบลงนามในคำสั่งดังกล่าวบันทึกข้อมูลผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในระบบ SMART – HR และเวียนแจ้งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งไปยังงานที่เกี่ยวข้องเป็นอันสิ้นสุดกระบวนการการบรรจุและแต่งตั้ง รวมระยะเวลาใช้เวลาประมาณ 3-5 วัน



ภาพที่ 1 แสดงรายละเอียดขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน (1)



ภาพที่ 2 แสดงรายละเอียดขั้นตอนการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน (2)

การคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนต้องมีความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติทั้งขั้นตอนวิธีการปฏิบัติและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีหน้าที่ต้องทำการศึกษาหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศที่เกี่ยวข้องดังนี้ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568)

1. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563
2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563
3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พ.ศ. 2553
4. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563
5. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๓
6. ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564
7. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย

ในส่วนของคุณสมบัติของผู้สมัครให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ข้อ 13 กำหนดว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
3. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
4. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเป็นบุคคลล้มละลาย
5. ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
6. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือสติฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
7. ไม่เป็นโรคติดต่อเรื้อรัง
8. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ
9. ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน
10. ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
11. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก ให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น
12. ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยคณะกรรมการอาจพิจารณาเห็นชอบให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยหรืออนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่ขาดคุณสมบัติได้

อีกทั้งผู้ปฏิบัติจะต้องดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติในแต่ละตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเคร่งครัด ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจะต้องอยู่ในตำแหน่งตามรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2568)

1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่

1.1) กลุ่มบริหารจัดการ

1.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

1.1.2 ผู้อำนวยการกอง/ชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

1.2) กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

1.2.1 นายแพทย์

1.2.2 เภสัชกร

1.2.3 พยาบาล

1.2.4 ทันตแพทย์

1.2.5 นักกายภาพบำบัด

1.2.6 นักเทคนิคการแพทย์

1.2.7 นักรังสีการแพทย์

1.2.8 นักวิชาการคอมพิวเตอร์

1.2.9 วิศวกรโยธา

1.2.10 วิศวกรไฟฟ้า

1.2.11 สถาปนิก

1.2.12 สัตวแพทย์

1.3) กลุ่มตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

1.3.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

1.3.2 เจ้าหน้าที่วิจัย

1.3.3 นักจิตวิทยา

1.3.4 นักตรวจสอบภายใน

1.3.5 นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

1.3.6 นักประชาสัมพันธ์

1.3.7 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

1.3.8 นักวิจัย

1.3.9 นักวิชาการเกษตร

1.3.10 นักวิชาการเงินและบัญชี

1.3.11 นักวิชาการช่างศิลป์

1.3.12 นักวิชาการพัสดุ

1.3.13 นักวิชาการศึกษา

1.3.14 นักวิชาการสัตวบาล

- 1.3.15 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- 1.3.16 นักวิทยาศาสตร์
- 1.3.17 นักวิเทศสัมพันธ์
- 1.3.18 นักเอกสารสนเทศ
- 1.3.19 นิติกร
- 1.3.20 บรรณารักษ์
- 1.3.21 บุคลากร
- 1.3.22 วิศวกร

2.4) กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- 2.4.1 ช่างทันตกรรม
- 2.4.2 ช่างเทคนิค
- 2.4.3 ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร
- 2.4.4 ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม
- 2.4.5 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
- 2.4.6 ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล
- 2.4.7 ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์
- 2.4.8 ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
- 2.4.9 ผู้ปฏิบัติงานสัตวบาล
- 2.4.10 ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด

โดยสรุปในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ดังนี้

| การดำเนินการ |
|---|
| 1. ขออนุมัติกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัย) |
| 2. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.) มีมติอนุมัติกรอบอัตรา |
| 3. ประกาศรับสมัครบุคลากรสายสนับสนุน |
| 4. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน |
| 5. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน/ปฏิบัติคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน |
| 6. สอบข้อเขียน |
| 7. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสอบข้อเขียน/ปฏิบัติ และมีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์ |
| 8. สอบสัมภาษณ์ |
| 9. รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อมหาวิทยาลัย |
| 10. ประกาศผลการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน |
| 11. นำเสนอผลการผลการคัดเลือกเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. |
| 12. รายงานตัวการคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน ในระบบ Smart Hr |
| 13. บรรจุและแต่งตั้งพนักงาน/อนุมัติจ้างลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน |

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

3.1 ความหมายของรูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ คำว่า “รูปแบบ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” มีคำที่ใช้อย่างหลากหลายในภาษาไทย หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) โดยรูปแบบอาจมีลักษณะเป็นแบบจำลอง ตัวแบบ หุ่นจำลอง รูปหุ่น แบบตุ๊กตา โมเดล รูปแบบเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้นไว้เป็นแนวทางในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

คัมภีร์ สุตแท้ (2553 อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบสำคัญ ๆ ของเรื่องให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

ปัญญา ทองนิล (2553 อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎีประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552 อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

บาร์โต และฮาร์ทแมน (Bardo & Hartman, 1982 อ้างถึงในประสิทธิ์ ฉิมบุญมา, 2564) อธิบายว่า รูปแบบ หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อการใช้ในการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณลักษณะนั้น ๆ หรือเป็นชุดของแนวคิดที่ได้รวบรวมไว้ในลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นระบบและมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน กลยุทธ์พื้นฐาน เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้

คีฟส์ (Keeves, 1998) อธิบายว่า รูปแบบ คือ การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

บุญชม ศรีสะอาด (2543) อธิบายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ตัวแปรต่าง ๆ ที่แสดงขั้นตอนการทำงาน (Flow chart) สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ปรากฏในธรรมชาติหรือระบบต่าง ๆ ที่อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

พิรดา มาลาม (2560) อธิบายว่า รูปแบบคือสิ่งที่เป็นโครงสร้างทางความคิดโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบจำลองสภาพความเป็นจริงที่มีองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ โดยพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิด ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ตามองค์ประกอบที่ศึกษาจากรูปแบบนี้ ๆ

3.2 ประเภทของรูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988 อ้างถึงในประสิทธิ์ ฉิมบุญมา, 2564) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบคล้าย (Analogue Model) คือ รูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพมักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ รูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2) รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Model) คือ รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) คือ รูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Model) เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบ

3.3 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบหรือการสร้างรูปแบบ มีหลักการเพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ (Keeves, 1988 อ้างถึงในประสิทธิ์ ฉิมบุญมา, 2564) ได้แก่

1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกต และหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมทัศน์ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

วิลเลอร์ (Willer, 1986) ได้อธิบายว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ

2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

บุญชม ศรีสะอาด (2543) ได้ให้คำอธิบายว่า กระบวนการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบนั้น แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยจะมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่น ๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ

2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบในขั้นต้น จำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวคิด รูปแบบของผู้อื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา หรือผ่านการ

กลับกรองจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน จึงจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองโดยนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในบางครั้งใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

3.4 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ลักษณะของรูปแบบที่ดีจากการศึกษาคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี พบว่า นักวิชาการมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกัน จะมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อยในบางประเด็น ดังนี้

พูนสุข หิงคานนท์ (2520 อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564) เห็นว่า รูปแบบที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) ควรแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแบบมีโครงสร้าง
- 2) มีลักษณะเป็นแนวทางในการพยากรณ์ผล และสามารถทดสอบไปด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์
- 3) มีโครงสร้างหรือกลไกที่อธิบายปรากฏการณ์ในเชิงเหตุผลได้อย่างชัดเจน
- 4) นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ใหม่ของปรากฏการณ์ที่ศึกษา
- 5) ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบและทฤษฎีของเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะนำรูปแบบดังกล่าวไปอธิบายในทำนองเดียวกัน

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2554 อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564) ได้ความเห็นแตกต่างกันไปเล็กน้อยเช่นกันว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเน้นตรรกธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ
- 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
- 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอดใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องที่กำลังศึกษา
- 5) รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น

คีฟส์ (Keeves, 1988) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะของรูปแบบที่ดีที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ มีข้อกำหนด 4 ประการ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบหลวม ๆ (Associative Relationship)
- 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
- 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

3.5 องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบตามแนวคิดของ Keeves (1988) รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ข้อมูลนำเข้า ประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน วัตถุประสงค์ การระบุปัญหา สภาพแวดล้อม องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอย่างมากในกระบวนการพัฒนาและการคาดการณ์ รวมถึงการทดสอบ
2. โครงสร้าง คือการสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างกรอบความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและเหตุการณ์
3. การทดลอง เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติ ประกอบด้วย การทดลองแบบย้อนกลับที่ใช้ข้อมูลในอดีต และการทดลองปัจจุบันที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน
4. เงื่อนไข คือการรับรู้ภาพลักษณ์แห่งความสำเร็จ เกี่ยวข้องกับการกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไข สำหรับการพิจารณาผลลัพธ์ของความสำเร็จ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนารูปแบบและประเมินรูปแบบ

ตามแนวคิดของ Ivancevich et al (1989) รูปแบบต้องประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นการกำหนดว่าจะสร้างและพัฒนารูปแบบเพื่อวัตถุประสงค์ในงานด้านใด โดยทั่วไปรูปแบบมักถูกพัฒนาขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ โดยต้องมีการกำหนดว่ารูปแบบนั้นสร้างขึ้นจากทฤษฎีหรือหลักการใดบ้าง
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานที่จำเป็น โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันกับกลไกเหล่านั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ได้กำหนดไว้
4. วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ คือการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม ที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
5. แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรูปแบบ เป็นการกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ว่าเป็นไปตามระบบงานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบได้ทำหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด รวมทั้งกำหนดแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ และตอบสนองการดำเนินงานให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
6. คำอธิบายประกอบรูปแบบ เป็นการอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการสร้างและพัฒนารูปแบบ เพื่อให้สื่อความเข้าใจได้ตรงกันเมื่อนำรูปแบบไปใช้
7. การระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ การสร้างและพัฒนารูปแบบควรมีการระบุเงื่อนไขและข้อควรระวังของรูปแบบ เนื่องจากแต่ละรูปแบบต่างมีข้อจำกัด เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ รวมถึงเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

ตามแนวคิดของ Gluck (2004) องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สถาบันเป็นส่วนย่อยของระบบสังคมที่กำหนดแนวปฏิบัติของหน่วยย่อย ทั้งด้านบทบาทและความคาดหวัง โดยบทบาทคือลักษณะของตำแหน่งและสถานะภายในสถาบันที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่มีบทบาทเหล่านั้น ทั้งความคาดหวังคือเกณฑ์หรือมาตรฐานทางสังคมหรือสถาบัน ที่บุคคลในบทบาทเหล่านั้นคาดหวังให้บรรลุดังประกอบนี้ช่วยให้สามารถมอบหมายงานในแต่ละบทบาทตามลำดับขั้น เพื่อให้มั่นใจว่าสถาบันดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. บุคคลแสดงถึงองค์ประกอบส่วนบุคคลของระบบสังคมที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร ประกอบด้วยบุคลิกภาพและความต้องการ โดยบุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่ความต้องการของแต่ละบุคคลหมายถึงแรงจูงใจและความปรารถนาส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำงานภายในองค์กร

ตามแนวคิดของ Brown and Moberg (1980) ที่สังเคราะห์มาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) หลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

และจากงานวิจัยของ สมาน อัครภูมิ (2567) ที่ศึกษารูปแบบและการพัฒนารูปแบบโดยการวิจัยในการบริหารการศึกษา ระบุว่ารูปแบบควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือเป้าหมายของรูปแบบที่ตั้งไว้เพื่อการบรรลุผล เช่น แนวทางการแก้ปัญหา หรือแนวทางการดำเนินงาน

2. หลักการของรูปแบบ คือหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เป็นหลักสำคัญของรูปแบบ

3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ คือชุดขององค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ร่วมกันทำหน้าที่อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยรูปแบบอาจประกอบด้วย กระบวนการทำงานหรือระบบการทำงานที่ชี้แนะว่าควรทำงานอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การประเมินผลของรูปแบบ ที่ประกอบด้วยแนวทางและเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

5. เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ เป็นการระบุเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของรูปแบบเพื่อช่วยให้การนำรูปแบบไปใช้ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น

3.6 การทดสอบรูปแบบ

การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation โดยนำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ (สุวิมล ว่องวานิช, 2549 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ฉิมบุญมา, 2564) ดังนี้

1) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2) มาตรฐานความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3) มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4) มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

วาร์ เฟ็งสวัสต์ (2554 อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564) ได้เสนอว่า การทดสอบรูปแบบกระทำได้ใน 4 ลักษณะดังนี้

1) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้หลักการประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standard of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินของStuffle Beam และคณะ ที่ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการทดสอบรูปแบบประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Facility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้ของระบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและด้านศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2) การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบหรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุปแนวคิดการทดสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจาร์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นแบบเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วิจัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ และจะต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาระดับสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขาผู้ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 รูปแบบที่ยอมให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำงานตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

3) การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4) การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปสู่การปรับปรุงรูปแบบต่อไป

3.7 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

การตรวจสอบและประเมินรูปแบบตามแนวคิดของ Eisner (1976) ระบุว่าในบางครั้งการทดสอบรูปแบบไม่สามารถทำได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่สามารถทดสอบได้ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการทดสอบด้วยวิธีการทางสถิติ จึงเสนอแนวคิดการทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานกับปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลในเชิงคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่สามารถใช้เครื่องวัดใด ๆ ในการประเมินได้ และต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้เพราะเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งและเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะ

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการประเมินเนื่องจากสิ่งถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี โครมาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. รูปแบบที่มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และตามความถนัดของแต่ละคน ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล รวมถึงวิธีการนำเสนอ

ตามแนวคิดของ Madaus, Scriven and Stufflebeam (1983) ได้เสนอหลักการประเมินตามมาตรฐานของการตรวจสอบรูปแบบ ว่าควรประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและการได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ตามแนวคิดของ Joint Committee on Standard of Educational Evaluation (1994) ได้กำหนดมาตรฐานการประเมินไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ (Utility)
2. มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (feasibility)
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (propriety)
4. มาตรฐานด้านความถูกต้องแม่นยำ (accuracy)

วาร์ เริงส์วีสดี (2554) อธิบายว่าการตรวจสอบและประเมินรูปแบบ อาจทำได้ใน 4 ลักษณะ โดย 2 ลักษณะแรกควรมีหลักการตรวจสอบและประเมินรูปแบบตาม Modous, and Stufflebeam (1983) และ Eisner และได้เสนอการตรวจสอบและประเมินรูปแบบในอีก 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักใช้การพัฒนาแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยเมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบด้วยเทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ โดยผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน และผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

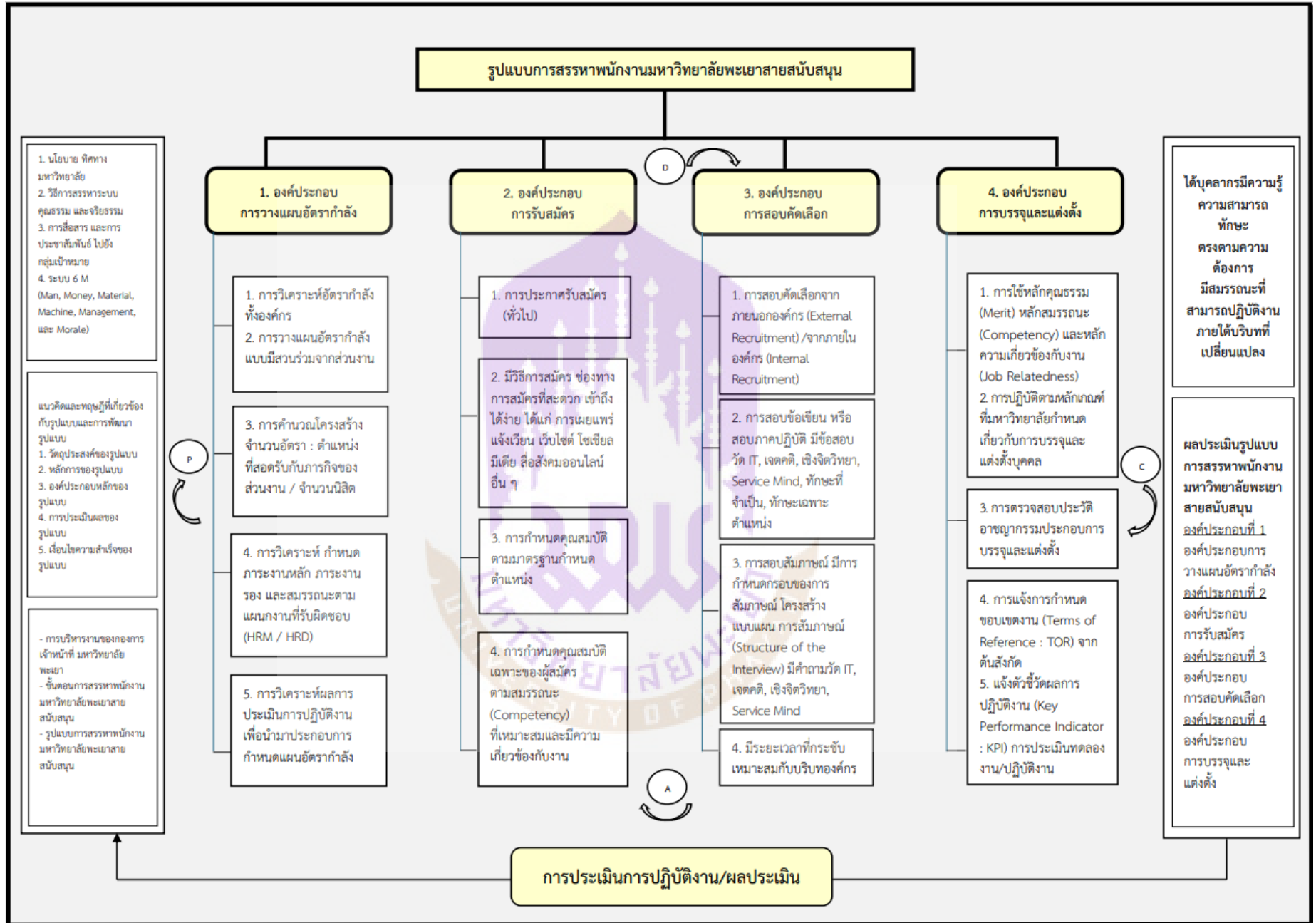
ดังนั้น รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลและขยายผลการทำนายได้กว้างขวางขึ้นและนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้พัฒนาจะต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎีในการสร้างรูปแบบแล้วนำข้อมูลที่เกิดกับมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุป ในการอธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการพัฒนารูปแบบนั้น มีการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง และประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง (ประสิทธิ์ ฉิมบุญมา, 2564)

สรุปได้ว่าก่อนที่จะนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ควรมีวิธีการทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบ โดยการวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ

(Quantitative) โดยทั่วไปนิยมใช้ 4 ลักษณะ คือ 1) การทดสอบโดยการประเมินตามมาตรฐาน 2) การทดสอบโดยการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3) การประเมินโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) การประเมินโดยการนำไปทดลองใช้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตรวจสอบรูปแบบโดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) (เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง, 2564)

4. รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน มีหลักการที่ประยุกต์ใช้จากงานวิจัยของ สมาน อัสวภูมิ (2567) ที่ศึกษารูปแบบและการพัฒนารูปแบบโดยการวิจัยในการบริหารการศึกษา ได้สรุปว่ารูปแบบควรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือเป้าหมายของรูปแบบที่ตั้งไว้เพื่อการบรรลุผล มีแนวทางการแก้ปัญหาหรือแนวทางการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เป็นหลักสำคัญของรูปแบบ มีองค์ประกอบหลักของรูปแบบ คือชุดขององค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน ทำหน้าที่อย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยรูปแบบอาจประกอบด้วย กระบวนการทำงานหรือระบบการทำงานที่ชี้แนะว่าควรทำงานอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการประเมินผลของรูปแบบที่ประกอบด้วยแนวทางและเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใดและเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ เป็นการระบุเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของรูปแบบเพื่อช่วยให้การนำรูปแบบไปใช้ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้มากขึ้น ซึ่งจากการสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน พบว่า รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านการวางแผน อัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ 2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร เป็นกระบวนการรับสมัครบุคคลที่มีความสามารถ ตรงกับความต้องการขององค์กรเข้ามาทำงาน 3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก เป็นกระบวนการการสอบคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน หรือสอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ 4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นการรับบุคคลด้วยวิธีการสอบคัดเลือก โดยเป็นการทำให้มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนด (วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ, 2567) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

จากภาพที่ 3 ผลการสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน พบว่ารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน (วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ, 2567) ควรมีลักษณะดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า มีขั้นตอนควรดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ วิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร วางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงานกำหนดโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน/จำนวนนิสิต วิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง สมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM/HRD) และวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง

2. ด้านการรับสมัคร พบว่า มีขั้นตอนควรดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ประกาศรับสมัคร ภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือเฉพาะภายในองค์กร การใช้ข้อมูลผู้สมัครเดิมจากฐานข้อมูลผู้สมัคร วิธีการสมัคร ช่องทางการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ การเผยแพร่ แจ้งเวียน เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียอื่น ๆ การกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน

3. ด้านการสอบคัดเลือก ได้แก่ สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ พบว่า มีขั้นตอนควรดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ สอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) การสอบข้อเขียน หรือสอบภาคปฏิบัติ มีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง การสอบสัมภาษณ์ มีกรอบของการสัมภาษณ์ โครงสร้างคำถาม/แบบแผน การสัมภาษณ์ (Structure of the Interview) มีคำถามวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind มีระยะเวลาที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า มีขั้นตอนควรดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้งโดยยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม แจ้งขอบเขตของงาน TOR (Terms of Reference) การมอบหมายงานโดยใช้มาตรฐานฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นฐานแก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator)”

ซึ่งจากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่ารระดับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนอัตรากำลังมีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การดำเนินการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง การปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง และการตรวจสอบประเมินการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ควรมีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง มีกระบวนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับองค์กร มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ปฏิบัติร่วมกัน มีช่วงระยะเวลาดำเนินการจัดทำแผนที่มีความเหมาะสมกับองค์กร มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับอัตราที่ส่วนงานพึงมี และควรมีการประเมินผล

เพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในระยะต่อไป ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นผลดี ต่อการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์พรหมฤๅษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซิเนส เซอร์วิสเชส อัลโล แอนซ์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน ด้านที่มีระดับ ความสำคัญสูงสุดที่สุดคือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบ ภาระงาน รองลงมาเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในทุกกระบวนการเพื่อลดงานเอกสารและ แบบทดสอบ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหาอบรมพนักงาน

2. ด้านการรับสมัคร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การรับสมัครมีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การวางแผนการบริหารจัดการด้านการ รับสมัคร การดำเนินการบริหารจัดการด้านการรับสมัคร การตรวจสอบประเมินการบริหารจัดการด้าน การรับสมัคร และการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการด้านการรับสมัคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการ รับสมัครมีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติ ตามประกาศมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ กองการเจ้าหน้าที่ มีช่องทางการสมัครที่สะดวกและหลากหลาย กองการเจ้าหน้าที่มีระบบ IT ที่ทันสมัยสำหรับกรอก ข้อมูลสมัครงานได้อย่างรวดเร็ว กองการเจ้าหน้าที่มีช่องทางการสมัครที่สะดวกและหลากหลาย และ กองการเจ้าหน้าที่มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของศยามินทร์ จันทะศักดิ์ (2564) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น ผลการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหา และคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด โดยการ สรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ส่วนจุดอ่อนของการสรรหา และคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้าและใช้ระยะเวลานาน โอกาสของ การสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการ และอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูล ไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

3. ด้านการสอบคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสอบคัดเลือก มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การวางแผนการบริหารจัดการด้าน การสอบคัดเลือก การตรวจสอบประเมินการบริหารจัดการด้านการสอบคัดเลือก และการปรับปรุงแก้ไข การบริหารจัดการด้านการสอบคัดเลือก ควรมีกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มีคณะกรรมการสอบข้อเขียน ภาคปฏิบัติ ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ กองการเจ้าหน้าที่มีการสอบสัมภาษณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ และกองการเจ้าหน้าที่มีวิธีการสอบ สัมภาษณ์ที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ มีการสอบข้อเขียนหรือภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้สอบ มีการสอบสัมภาษณ์ในระยะเวลาที่เหมาะสม และมีการ

สอบสัมภาษณ์ในช่วงระยะเวลาที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรวิภา เอื้อแท้ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาครัฐ คือ มีวิธีการสรรหาบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีความเป็นมาตรฐาน ด้านภาพลักษณ์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคงจุดอ่อน คือ มีขั้นตอนหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า ขาดการประชาสัมพันธ์ ใช้วิธีการและช่องทางในรูปแบบเดิม ๆ โอกาส คือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และปรับกระบวนการให้ยืดหยุ่นขึ้นอุปสรรค คือ ข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทศนคติและค่านิยมของคนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนจุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือ ใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง จุดอ่อน คือ สรรหาบุคคลเฉพาะกลุ่มทำให้สรรหาได้ยาก โอกาส คือ การนำเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในดำเนินการอุปสรรค คือ การนำข้อมูลแหล่งข้อมูลภายนอกทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้ และมีคู่แข่งและการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบรรจุและแต่งตั้ง มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การดำเนินการบริหารจัดการวางแผนการบริหารจัดการด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การดำเนินการบริหารจัดการด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การตรวจสอบประเมินการบริหารจัดการด้านการบรรจุและแต่งตั้ง และการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ควรมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมเพื่อประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีการทำสัญญาจ้างที่มีความถูกต้องตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการบรรจุและแต่งตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา มีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ มีระบบการรับรายงานตัวเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และมีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีระยะเวลาที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อการพัฒนาการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนใหม่มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ พรหมณีนัน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาเกิดจากความจำเป็นขององค์การในการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่หรือต้องการที่จะขยายกิจการ การสรรหาในแต่ละครั้งต้องให้ได้จำนวนบุคคลมาสมัครมากและมีความรู้ความสามารถสูง มีการเปิดโอกาสโดยทั่วไปโดยเท่าเทียมกัน และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แหล่งในการสรรหาประกอบด้วยแหล่งภายในองค์การและแหล่งภายนอกองค์การ ซึ่งแต่ละแหล่งมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป การสรรหาสามารถ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ การสรรหาเชิงรับหรือการสรรหาในแนวแคบ และการสรรหาในเชิงรุก หรือการสรรหาในแนวกว้าง นโยบายในการสรรหามี 2 แนวทาง คือนโยบายการสรรหาแบบเปิด และนโยบายการสรรหาแบบปิด การสรรหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การทำการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การทำการวิเคราะห์งาน และการดำเนินการสรรหา การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของไทยประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเข้ารับราชการ การตั้งสถานศึกษาเพื่อผลิตคน

เข้ารับราชการและการเกณฑ์ผู้ที่จะเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามความในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับราชการ ในการสรรหานั้น สิ่งจูงใจขององค์การที่มีต่อการสรรหา ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนขององค์การ โอกาสในอาชีพ ชื่อเสียงขององค์กร สิ่งจูงใจเหล่านี้จะทำให้บุคคลมาสมัครงานเป็นจำนวนมาก

จากการสรุปผลการวิจัยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนอัตรากำลัง มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน มีการโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน / จำนวนนิสิต มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) และมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์พรหมฤๅษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซีเนส เซอร์วิส เซส อัลไลแอนซ์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงที่สุดคือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน รองลงมาเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในทุกกระบวนการเพื่อลดงานเอกสารและแบบทดสอบ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหาอบรมพนักงาน

2. ด้านการรับสมัคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับสมัคร มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการการเผยแพร่ แจ้งเวียน เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียอื่น ๆ มีการประกาศรับสมัครภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือประกาศเฉพาะภายในองค์กร มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน และมีการใช้ข้อมูลผู้สมัครเดิมจากฐานข้อมูลผู้สมัคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยามินทร์ จันทะคัต (2564) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น ผลการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด โดยการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้าและใช้ระยะเวลาานาน โอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการและอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

3. ด้านการสอบคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสอบคัดเลือก มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในสอบข้อเขียน ควรมี

ข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง ส่วนการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือกและมีคำถามวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind มีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) และมีการสอบคัดเลือกจากภายในองค์กร (Internal Recruitment) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรวิภา เอื้อแท้ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาครัฐการกับภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาครัฐการ คือ มีวิธีการการสรรหาบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีความเป็นมาตรฐาน ด้านภาพลักษณ์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคงจุดอ่อน คือ มีขั้นตอนหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า ขาดการประชาสัมพันธ์ ใช้วิธีการและช่องทางในรูปแบบเดิม ๆ โอกาส คือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และปรับกฎระเบียบให้ยืดหยุ่นขึ้น อุปสรรค คือ ข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะคนและค่านิยมของคนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนจุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือ ใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง จุดอ่อน คือ สรรหาบุคคลเฉพาะกลุ่มทำให้สรรหาได้ยาก โอกาส คือ การนำเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในดำเนินการ อุปสรรค คือ การนำข้อมูลแหล่งข้อมูลภายนอกทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้ และมีคู่แข่งและการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบรรจุและแต่งตั้ง มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรมีการตรวจประวัติอาชญากรรม การยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการแจ้ง Key (Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน และมีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ พรหมณีนัน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาเกิดจากความจำเป็นขององค์การ ในการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่หรือต้องการที่จะขยายกิจการ การสรรหาในแต่ละครั้งต้องให้ได้จำนวนบุคคลมาสมัครมากและมีความรู้ความสามารถสูง มีการเปิดโอกาสโดยทั่วไปโดยเท่าเทียมกัน และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แหล่งในการสรรหาประกอบด้วยแหล่งภายในองค์กรและแหล่งภายนอกองค์กร ซึ่งแต่ละแหล่งมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป การสรรหาสามารถ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ การสรรหาเชิงรับหรือการสรรหาในแนวแคบ และการสรรหาในเชิงรุก หรือการสรรหาในแนวกว้าง นโยบายในการสรรหามี 2 แนวทาง คือนโยบายการสรรหาแบบเปิด และนโยบายการสรรหาแบบปิด การสรรหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การทำการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การทำการวิเคราะห์งาน และการดำเนินการสรรหา การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของไทยประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเข้ารับราชการ การตั้งสถานศึกษาเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการและการเกณฑ์ผู้ที่จะเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามความในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับราชการ ในการสรรหา

นั้น สิ่งจูงใจขององค์การที่มีต่อการสรรหา ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนขององค์การ โอกาสในอาชีพ ชื่อเสียงขององค์กร สิ่งจูงใจเหล่านี้จะทำให้บุคคลมาสมัครงานเป็นจำนวนมาก

5. แนวคิดและทฤษฎีเชิงระบบ

ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้นักบริหารสามารถที่จะมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาองค์การในลักษณะระบบนั้นจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การทั้งระบบ โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ความหมายของระบบและทฤษฎีเชิงระบบ

จากการศึกษาค้นคว้า มีผู้ให้ความหมายของระบบและทฤษฎีเชิงระบบ ดังนี้

คริสติน่า, แจ็กเกอลีน และฟรานเชสโก (Cristina, Jacqueline & Francesco, 2010 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีสหวิทยาการเกี่ยวกับระบบในธรรมชาติทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถตรวจสอบปรากฏการณ์จากแนวทางแบบองค์รวม การคิดเชิงระบบมาจากการเปลี่ยนแปลงในความสนใจจากทั้งส่วนร่วมในการพิจารณาความเป็นจริง ข้อสังเกตคือความสัมพันธ์ระหว่างชิ้นส่วนของตัวเองและเหตุการณ์ที่พวกเขาผลิตผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ของพวกเขา เป็นสิ่งสำคัญมากขึ้นกับผลที่ได้ว่าองค์ประกอบของระบบมีการเชื่อมต่ออย่างมีเหตุผลต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน มุมมองของระบบระบุว่าเราไม่สามารถที่จะเข้าใจปรากฏการณ์เพียงโดยการแบ่งมันออกเป็นชิ้นส่วนเล็ก ๆ แล้วค่อยแปรสภาพถึงแม้ว่าเราจะสามารถเริ่มต้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้นของปรากฏการณ์เพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ในสิ่งทั้งปวงที่ต้องสังเกต

ฮอฟมานน์-เวลเลนฮอฟ, ลิกเทเนกเกอร์ และคอลลินส์ (Hofmann-Wellenhop, Lichtenegger & Collins, 2013 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) กล่าวว่า ระบบ คือ การรวมตัวของสิ่งหลายสิ่งเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยแต่ละสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือขึ้นต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

ชูกาบูตดีโนวาและเฟเดอเรชัน (Shugabutdinova & Federation, 2014 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) กล่าวว่า ระบบ (System) หมายถึง ชุดของรายการต่าง ๆ โดยเป็นชุดรายการที่มีความสัมพันธ์กันโดยมีหน้าที่เฉพาะของแต่ละรายการ คือ แนวความคิดที่จะทำให้เกิดประโยชน์และมีความเข้าใจองค์การดีขึ้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2553 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) ได้กล่าวถึงวิธีการหรือเทคนิคเชิงระบบว่าเป็นการทำงานจากสภาพที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพที่ต้องการของงานนั้นทั้งระบบ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) กำหนดปัญหาที่ต้องแก้ไขและความต้องการในการพัฒนาของระบบให้ชัดเจน 2) กำหนดวัตถุประสงค์ย่อยที่สัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์รวมของระบบใหญ่เพื่อสร้างกรอบหรือขอบเขตในการทำงาน 3) ศึกษาสิ่งแวดล้อมหรือข้อจำกัดในการทำงานของระบบและทรัพยากรที่หามาได้ 4) สร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการในการพัฒนา 5) ตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมด้วยวิธีการที่มีเหตุผลเป็นระบบเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม คำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 6) ทดลองปฏิบัติทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกไว้ 7) ประเมินผลการปฏิบัติหรือผลการทดลอง 8) เก็บรวบรวมข้อมูลป้อนกลับอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงระบบนั้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และ 9) ดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งของระบบปกติหรือจัดเป็นแผนงานประจำขององค์การ

จันทรานี สวงนาม (2553 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อกระทำกิจกรรมเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ ปัจจุบัน คำว่า “ระบบ” เป็นคำกล่าวที่ใช้กันแพร่หลายโดยทั่วไป เวลากล่าวถึงระบบเราจะต้องคำนึงถึง 3 คำ คือ

1. การคิดอย่างมีระบบ (System Thinking) หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุผล โดยคิดอย่างมีรอบคอบถึงผลที่ได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งในภาพรวมและทุก ๆ ส่วนองค์ประกอบย่อยของระบบว่า ต่างกันก็มีส่วนสัมพันธ์กัน และสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

2. วิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (System Approach) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โดยมีการนำเอาปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งปัจจัย กระบวนการทำงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะมีส่วนสัมพันธ์กันและเป็นผลซึ่งกันและกัน

3. ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ประกอบด้วยส่วนประกอบ ที่เป็นอิสระและเป็นวิธีการบริหารงานที่จะเพิ่มความเข้าใจ รู้จุดเด่นจุดด้อยในองค์การ เพื่อการพัฒนาและแก้ปัญหาได้มากยิ่งขึ้น

อำนาจ ธีระวนิช (2553 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) ให้ความหมายของทฤษฎีระบบ (System Theory) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไว้ว่าเป็นวิธีการจัดการที่ผสมผสานหน้าที่การจัดการกิจกรรมและการวางแผนเชิงกลยุทธ์เข้าด้วยกัน โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมภายนอกแสดงถึงระบบหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input Stage) ขั้นตอนการแปรสภาพ (Conversion or Transformation Stage) และขั้นตอนผลผลิต (Output Stage) และมีข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)

องค์ประกอบของทฤษฎีระบบ

การมีระบบใดระบบหนึ่งขึ้นมาต้องมีส่วนประกอบต่าง ๆ เป็นตัวป้อนซึ่งเรียกว่า “ข้อมูล” เพื่อดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็น “กระบวนการ” ส่งผลให้ได้ “ผลลัพธ์” ออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีผู้ที่แบ่งองค์ประกอบของทฤษฎีระบบ (อรุมา ทองนาค, 2563) ดังนี้

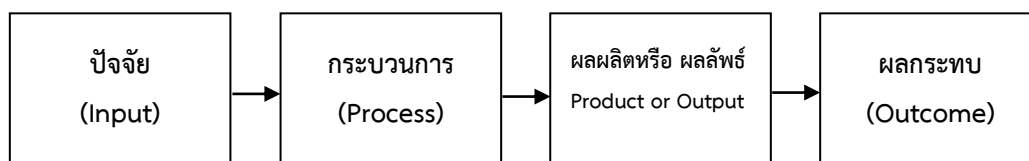
จันทรานี สวงนาม (2553) ได้กล่าวว่า ระบบ ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

2. กระบวนการ คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีในระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบครบวงจร ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลผลิต หรือผลลัพธ์ เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะเกิดขึ้นก็ได้



ภาพที่ 4 แสดงองค์ประกอบของวิธีระบบของจันทรานี สงวนนาม
ที่มา : จันทรานี สงวนนาม (2553 อ้างถึงใน อรอุมา ทองนาค, 2563)

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 อ้างถึงใน อรอุมา ทองนาค, 2563) กล่าวถึงทฤษฎีเชิงระบบ (Systems Theory) ไว้ว่าการบริหารตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความคิดที่ว่าองค์การหนึ่ง ๆ สามารถมองเป็นระบบหนึ่ง ๆ ได้โดยระบบหนึ่ง ๆ นั้น หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นเอกภาพ เพื่อมุ่งสู่จุดหมายองค์การร่วมกัน ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ป้จจ้ยป้จนกระบวนการแปรรูป ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสภาพแวดล้อมดังนี้

1. ป้จจ้ยป้จน (Inputs) คือ ทรัพยากรที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เงิน หรือข้อมูลที่ใช้ในการผลิตหรือการบริการ

2. กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) จากการใช้เทคโนโลยีและหน้าที่ในทางการบริหารตัวป้จนนำไปสู่กระบวนการแปรรูป ในโรงเรียนปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับครูเป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูปหรือกระบวนการเรียนรู้ซึ่งทำให้นักเรียนกลายเป็นพลเมืองที่มีการศึกษาซึ่งสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป

3. ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลิตภัณฑ์และการบริการขององค์การ องค์การทางการศึกษาผลิตและแจกจ่ายความรู้

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือสารสนเทศเกี่ยวกับผลผลิตหรือกระบวนการขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกตัวป้จนระหว่างวงจรต่อไป ข้อสารสนเทศเช่นนี้อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในกระบวนการแปรรูปและผลผลิตในอนาคต

5. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบองค์การ ได้แก่ แรงผลักดัน (Forces) ทั้งด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ที่มาปะทะกับองค์การ

ทิศนา ขมมณี (2556 อ้างถึงใน อรอุมา ทองนาค, 2563) กล่าวสรุปเกี่ยวกับวิธีการเชิงระบบว่าเป็นแนวคิดที่ใช้ในการจัดการสิ่งต่างให้เป็นระเบียบเพื่อนำไปสู่การทำงานให้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งนั้น อย่างละเอียดและจัดการองค์ประกอบเหล่านั้นให้สัมพันธ์กันซึ่งส่วนประกอบสำคัญของระบบ ควรประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

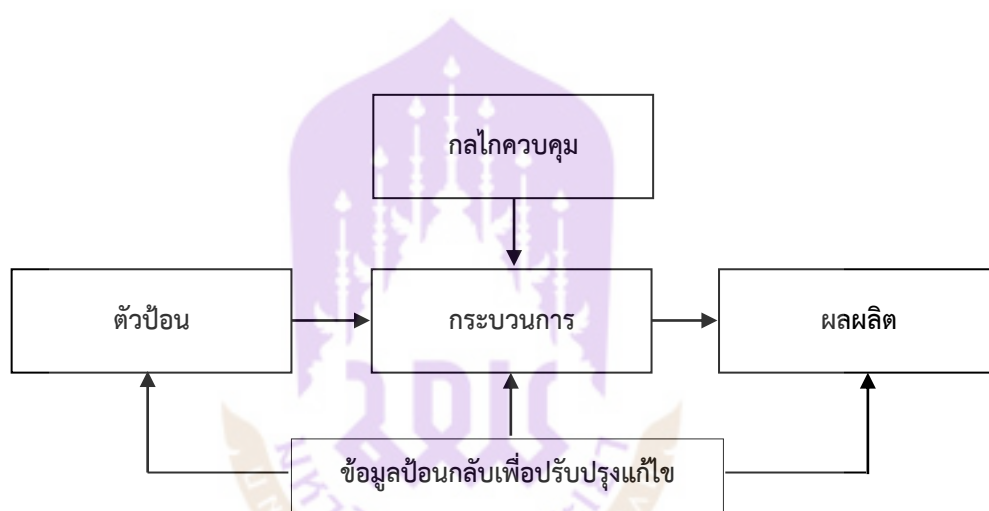
1. ตัวป้จน คือองค์ประกอบต่างๆ ของระบบนั้น หรืออีกนัยหนึ่งก็คือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบนั้น องค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบใดระบบหนึ่งจะมีจำนวนหนึ่งจะมีจำนวนและความสำคัญมากน้อยเพียงใด มักขึ้นอยู่กับความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ

2. ประมวลผล คือ การจัดการความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการบรรลุเป้าหมาย ระบบใดระบบหนึ่ง อาจมีองค์ประกอบเหมือนกัน แต่อาจมีลักษณะของการจัดการความสัมพันธ์แตกต่างกันได้ แล้วแต่ความคิด ความรู้ และประสบการณ์ของผู้จัดระบบ

3. ผลผลิต คือ ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงาน หากผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดงว่า ระบบนั้นมีประสิทธิภาพ หากผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแสดงว่าระบบนั้นยังมีจุดบกพร่อง ควรที่จะพิจารณาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการหรือตัวป้อนซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลนั้น

4. กลไกควบคุม คือ กลไกหรือวิธีการที่ใช้ในการควบคุมหรือตรวจสอบ กระบวนการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ข้อมูลป้อนกลับ คือ ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับจุดมุ่งหมาย ซึ่งจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปสู่การปรับปรุงกระบวนการและตัวป้อน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตและตัวป้อน



ภาพที่ 5 องค์ประกอบของระบบของทีศนา แชมมณี
ที่มา : ทีศนา แชมมณี (2556 อ้างถึงใน อรรอุมา ทองนาค, 2563)

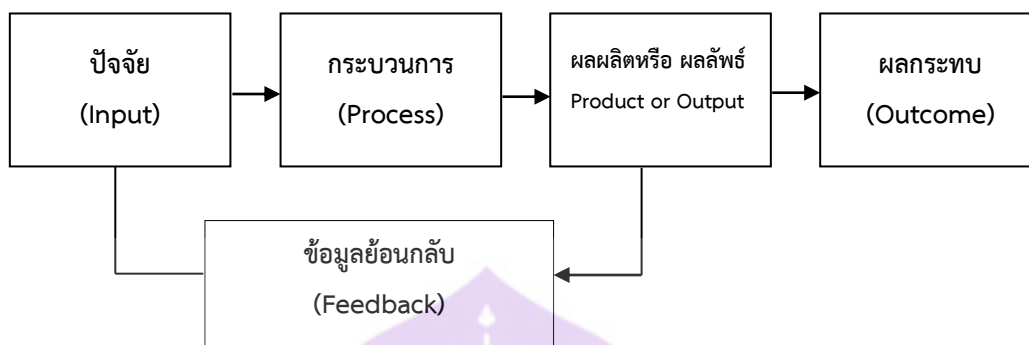
จันทรานี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระบบ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระบบ เป็นส่วนหนึ่งของวิธีระบบที่มุ่งเน้นกระบวนการมากกว่าผลผลิตหรือผลลัพธ์ โดยมุ่งวิเคราะห์ปัญหาและเป็นกระบวนการประเมินวิธีระบบ

2. การวิเคราะห์ระบบ เป็นขั้นแรกของการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้มีระบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ เพราะพัฒนาการคือการปรับปรุง เพื่อให้สภาพที่มีปัญหาอยู่หมดไป หรือเหลือน้อยลงตามศักยภาพของทรัพยากรและข้อจำกัดที่มีอยู่ ให้เกิดความสมดุลของโครงสร้างและองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ระบบ

การวิเคราะห์ระบบจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใดของระบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

หรือไม่ อย่างไร ข้อมูลย้อนกลับ จะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนาแก้ไข หรือปรับปรุงได้มากขึ้น การแก้ไขปรับปรุงก็จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบมิใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น



ภาพที่ 6 รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ
ที่มา : จันทราณี สงวนนาม (2553 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563)

ณรงค์ อภัยใจ (2560 อ้างถึงใน อรุมา ทองนาค, 2563) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบ (Systems) ว่าเป็นการใช้กลวิธีอย่างใดอย่างหนึ่งในการวิเคราะห์ออกแบบและบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยรวมให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวความคิดการบริหารจัดการซึ่งมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กันกับสภาพแวดล้อม ซึ่งความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาการพัฒนางานบริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ เป็นการบริหารหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ และการวัดผลประเมินผล ด้านบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจให้จัดการเรียนการสอน ด้านงบประมาณ เป็นการจัดสรรทรัพยากรและการระดมทรัพยากร และด้านการบริหารทั่วไป เป็นการสร้างการมีส่วนร่วม การประสานงาน และการสร้างเครือข่าย

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นริศรา วงษารัตน์ (2567) สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ ควรยึดตามหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกันด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง จะต้องตรงกรอบความรู้ความสามารถ

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ พิจารณาความดีความชอบ มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานด้านการลา มีนโยบายการลาที่ชัดเจนและโปร่งใส ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านการออกจางาน คำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ตามที่กฎหมายกำหนด

วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ (2567) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ 2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร เป็นกระบวนการรับสมัครบุคคลที่มีความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กรเข้ามาทำงาน 3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก เป็นกระบวนการสอบคัดเลือกด้วยวิธีการสอบข้อเขียน หรือสอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ 4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นการรับบุคคลด้วยวิธีการสอบคัดเลือก โดยเป็นการทำให้มีสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยพะเยากำหนด และมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ ได้แก่ 1. ควรดำเนินการจัดประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานตามรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจการปฏิบัติและพัฒนางานในหน้าที่ด้วยการใช้วงจรคุณภาพ PDCA 2. ควรจัดทำแผนและแนวทางการปฏิบัติงานตามรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน 3. ควรจัดให้มีการกำกับ ติดตาม เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน 4. ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรในกลุ่มงานบริหารงานบุคคล ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานตามรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ธนาวิช ภูธรธนานันท์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ คุณสมบัติผู้สมัคร ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะ ทศนคติ 2. จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือก คือ มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีกระบวนการชัดเจน ตามระบบโดยเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกเพื่อสัมภาษณ์นั้นจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องไปกับตำแหน่งงาน 3. จุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือก คือ สถานที่สัมภาษณ์ไม่เพียงพอ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลาานาน 4. โอกาสของการสรรหาและคัดเลือก คือ ชื่อเสียงองค์กรและช่องทางการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกที่มีความหลากหลาย 5. อุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ คุณสมบัติของผู้สมัครไม่ตรงกับตำแหน่งงาน

ปริญญญา เหล่านายอ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง หน่วยงานมีความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่สอดคล้องกับการตั้งงบประมาณ และคุณภาพของอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของผลกระทบที่เกิดจากองค์ประกอบของแผนอัตรากำลัง ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน และด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน รองลงมา ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และน้อยที่สุดด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง และมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) หน่วยงานควรมีการจัดประชุม ชักซ้อม แนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลังให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมทั้งผู้บริหารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างถูกต้อง และให้ความสำคัญกับการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน เพื่อให้มีการทบทวนบทบาทแต่ละตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างครบถ้วน 2) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ และมีการตัดสินใจในการวางแผนอัตรากำลัง โดยการวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคนเปรียบเทียบกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพิ่มเติม และตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังโดยเลือกกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นหรือมีการผสมผสานอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์อัตรากำลังในส่วนที่ขาดแคลนหรือมีแผนการจ้างงานระยะสั้นหรือมีการบริหารงานแบบลีน โดยวิเคราะห์กระบวนการและบริหารจัดการเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน

ดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์พรหมฤๅษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซีเนส เซอร์วิสเอส อัลไลแอนซ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) กระบวนการสรรหาพนักงาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับตามข้อกำหนดของผู้ว่าจ้างและตามตัวชี้วัด การวิเคราะห์งานให้ตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับการกำหนดวิธีการสรรหาโดยการลงพื้นที่และกำหนดผู้รับผิดชอบ การดำเนินการสรรหาโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร และการประเมินผล 2) ปัญหาของการสรรหาบุคลากรด้านที่มีระดับความสำคัญสูงที่สุดคือการขาดการชี้แจงนโยบายที่ชัดเจน รองลงมาเป็น ขั้นตอนการทำงานด้านเอกสารที่ซับซ้อน และการขาดแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงที่สุดคือการกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน รองลงมาเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในทุกกระบวนการเพื่อลดงานเอกสารและแบบทดสอบ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหาอบรมพนักงาน

นุชจรรย์ น้อยวานิช, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน 2565 ผลการศึกษาพบว่า การวางแผนกำลังคนของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานสำหรับในแต่ละปีมีความแตกต่างกัน โดยในช่วงแรกที่สำนักงาน ก.พ. นำระบบดังกล่าวมาใช้ในหน่วยงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานเป็นหน่วยงานนำร่อง ซึ่งยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมที่เป็นระบบอย่างชัดเจน และอาจยังไม่เห็นความสำคัญมากนัก ในปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีจำนวนข้าราชการในสังกัดจำนวน 602 คน และมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ของข้าราชการทั้งหมด โดยข้าราชการที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงส่วนใหญ่เป็นข้าราชการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เป็นสายงานหลัก ได้แก่

ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งวิศวกร ตำแหน่งนักวิชาการพลังงาน ตามลำดับ สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานได้มีการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินการการวางแผนกำลัง การสรรหาและคัดเลือกให้มีคุณภาพที่เหมาะสมมีการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ทั้งในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อความเหมาะสมในการเตรียมกำลังคนคุณภาพในอนาคต กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบอย่างมีมาตรฐาน เพื่อให้ข้าราชการได้รับการ พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ศยามินทร์ จันทะคัต (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนก บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและประกาศรับสมัครงาน อย่างเคร่งครัด โดยการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และ ใช้ระยะเวลาานาน โอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามา ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการและอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและ ช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์คำนึงถึงปัจจัย ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กร มากที่สุดกระบวนการสรรหาเปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคคลทั่วไปจากภายนอกหน่วยงาน เข้าสู่กระบวนการสรรหา แบ่งวิธีการสรรหาตามความต้องการขององค์กร แต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด กระบวนการคัดเลือกนำหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการสอบแข่งขันของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเป็นไปตามยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัดต่างๆ ขององค์กร กระบวนการบริหารค่าตอบแทนออกข้อกฎหมายเพื่อเป็นหลักในการ บริหารเงินเดือนและมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่างๆ กระบวนการให้สวัสดิการมีการ ให้สวัสดิการตามที่กฎหมายบังคับและตามนโยบายขององค์กร กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามวัตถุประสงค์ของแต่ละการประเมิน นอกจากนี้ยังพิสูจน์ว่ากระบวนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมประสบความสำเร็จ ซึ่งวัดจากบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจนทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

นุรโลลา ตีอระ (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่ม เซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาเกิดจากความจำเป็นขององค์กรในการจัดตั้งหน่วยงาน ขึ้นมาใหม่หรือการคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์ในขั้นนี้ นักวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะพิจารณาถึงจำนวน และประเภทของพนักงานที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งจำนวนและประเภทของคนที่ต้องจ้างใหม่ ในขั้นนี้ จะต้องพิจารณาให้ละเอียด ตรวจสอบพนักงานที่จะครบเกษียณอายุ การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง

จะได้ทราบจำนวนและประเภทของพนักงานที่มีอยู่จริงว่าจำนวนเท่าไร แล้วนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนที่องค์กรทั้งหมด ก็จะสามารถรู้ว่าองค์กรต้องจ้างพนักงานใหม่ในกลุ่มใดบ้างและระยะเวลาใด การสรรหาในแต่ละครั้งต้องให้ได้จำนวนบุคลากรมาสมัครมากและมีความรู้ความสามารถสูง มีการเปิดโอกาสโดยทั่วไปโดยเท่าเทียมกัน และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แหล่งในการสรรหาประกอบด้วยแหล่งภายในองค์กรและแหล่งภายนอกองค์กร

การสรรหาจากแหล่งภายในองค์กร

ข้อดี ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรในองค์กรซึ่งในการสรรหาบุคลากรจาก แหล่งภายในองค์กรเป็นแหล่งที่มาของบุคลากรที่องค์กรแทบไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เนื่องจาก แต่ละองค์กรจะมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกแต่ละคน ตลอดจนสมาชิกแต่ละคนล้วนปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จึงไม่ต้องเสียเวลาที่จะค้นหาและจูงใจให้บุคลากรอยู่ร่วมงานกับหน่วยงาน ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานเพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของตนตามงานที่ถนัด สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของตนอีกด้วย

ข้อเสีย ไม่สามารถสรรหาได้ในตำแหน่งต่ำสุดขององค์กร แหล่งภายในมีจำนวนบุคคลน้อยกว่า แหล่งภายนอกและอาจทำให้องค์กรขาดการเปลี่ยนแปลงหรือขาดความริเริ่มใหม่ ๆ เพราะอาจทำให้องค์กรบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถแคบเฉพาะงานภายใน องค์กร ตลอดจนในกรณีที่ต้องมีการขยายตัว คุณสมบัติของบุคคลภายในอาจมีจำกัด นอกจากนี้พนักงานอาจไม่ค่อยยอมรับบุคคลภายในที่เคยรู้จักและเป็นเพื่อนกันมา ก่อนได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างานของตน

การสรรหาจากแหล่งภายนอก

ข้อดี เหมาะสำหรับองค์กรที่ขยายตัวประกอบกิจการใหม่ๆ ตลอดจนทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้บุคคลจากหลายองค์กรที่มีความคิดแปลกใหม่เข้าสู่องค์กร และองค์กรมีโอกาสในการเลือกบุคคลได้อย่างกว้างขวางมากกว่าแหล่งภายใน

ข้อเสีย การสรรหาภายนอกได้แก่ สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายมากในกรณีที่บรรจุบุคคลภายนอกเข้าสู่ตำแหน่งสูงที่ว่างลงจะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคคล ภายในองค์กรที่ทำงานอยู่ก่อน

พงศสิทธิ์ พรหมณีนัน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เข้ารับราชการในกรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า การสรรหาเกิดจากความจำเป็นขององค์กร ในการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่หรือต้องการที่จะขยายกิจการ การสรรหาในแต่ละครั้งต้องให้ได้จำนวนบุคลากรมาสมัครมากและมีความรู้ความสามารถสูง มีการเปิดโอกาสโดยทั่วไปโดยเท่าเทียมกัน และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แหล่งในการสรรหาประกอบด้วยแหล่งภายในองค์กรและแหล่งภายนอกองค์กร ซึ่งแต่ละแหล่งมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป การสรรหาสามารถ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ การสรรหาเชิงรับหรือการสรรหาในแนวแคบ และการสรรหาในเชิงรุก หรือการสรรหาในแนวกว้าง นโยบายในการสรรหามี 2 แนวทาง คือนโยบายการสรรหาแบบเปิด และนโยบายการสรรหาแบบปิด การสรรหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การทำการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การทำการวิเคราะห์งาน และการดำเนินการสรรหา การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของไทยประกอบด้วย 3 วิธีการคือ การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเข้ารับราชการ การตั้งสถานศึกษาเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการและการเกณฑ์ ผู้ที่ จะเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไปตามความในมาตรา 36

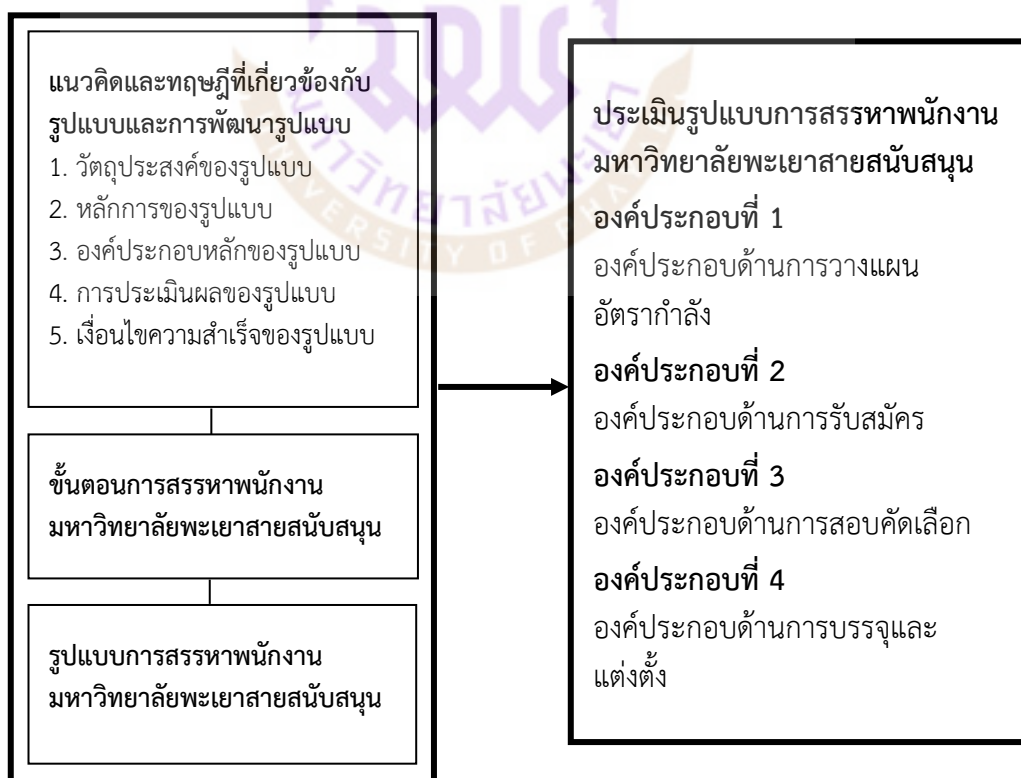
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับราชการ ในการสรรหานั้น สิ่งจูงใจขององค์กรที่มีต่อ การสรรหา ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนขององค์กร โอกาสในอาชีพ ชื่อเสียงขององค์กร สิ่งจูงใจเหล่านี้จะทำให้บุคคลมาสมัครงานเป็นจำนวนมาก

พจน์ภัทร ภูซงคกุล (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. วิธีการสรรหาและขั้นตอนการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นมีหลากหลายวิธีการตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และยังมีการมอบอำนาจและให้อิสระ ในการดำเนินการสรรหาบุคลากรได้เอง 2. ปัญหาและอุปสรรคในการสรรหาบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น สิ่งที่ทำให้ การสรรหาไม่ได้บุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือ ด้านภาพลักษณ์โดยบุคคลทั่วไป รวมถึงบุคคลที่มีความสามารถสูงมองว่าค่าตอบแทนแทนภาครัฐน้อยกว่าภาคเอกชน รวมถึงประเด็นปัญหาในด้านมาตรฐานและหลักเกณฑ์ มีหลากหลายวิธีการและมีอำนาจและอิสระในการดำเนินการสรรหาบุคลากรได้เอง ทำให้เกิดปัญหาการทุจริต และการเรียกรับผลประโยชน์ เป็นต้น

7. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาพิจารณาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 7 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เรื่อง การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาค้นคว้าตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

(1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลรับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและรายละเอียด ดังนี้

ก. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลมาไม่น้อยกว่า 3 ปี

ข. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 คน
- 2) กลุ่มคณะหรือวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 2 คน

(2) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/วิทยาเขต/โรงเรียน/สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน รวมเป็นจำนวน 39 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องมีการติดต่อ ประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันกับบุคลากรภายในงานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โดยมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การอนุมัติจ้าง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย การสับเปลี่ยนอัตรา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำบัตรประจำตัวพนักงาน และการลาออกของพนักงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยนำ “รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” ซึ่งมาจากผลที่ได้จากงานวิจัยสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรื่อง “การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร
- 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก
- 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนไปประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

(1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน โดยใช้การสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) คำถามที่นำมาสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์นั้นจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนได้อย่างมีอิสระ คำถามที่นำมาถามผู้สัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 4 ประเด็นจากทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและรายละเอียด ดังนี้

ก. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคลไม่น้อยกว่า 3 ปี

ข. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 คน
- 2) กลุ่มคณะหรือวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 2 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ใช้การสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) คำถามที่นำมาสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์นั้นจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้

ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนได้อย่างมีอิสระ คำถามที่นำมาถามผู้สัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 4 ประเด็น จาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบ ด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

6. นำแบบสัมภาษณ์ มาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพ และสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

7. นำแบบสัมภาษณ์ ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสัมภาษณ์ ยื่นขอพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ นัดวันเข้าสัมภาษณ์ (Interview) และเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการถอดเทปจากบทสัมภาษณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อปรับปรุงรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

(2) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ, สถาบัน, วิทยาลัย, วิทยาเขต, โรงเรียน, สำนักงาน, กอง และศูนย์ ทั้งหมดภายใน

มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน รวมเป็นจำนวน 39 คน ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันกับบุคลากรภายในงานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โดยมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การอนุมัติจ้าง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการลาออกของพนักงาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) ใน 4 องค์กรประกอบ ได้แก่ 1) องค์กรประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์กรประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์กรประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์กรประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดแบบสั้น (open-ended questions) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบคำถามหรือให้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากวารสาร เอกสาร ตำรา ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาพนักงานและแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหา เป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993)

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ให้คำแนะนำปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 ขึ้นไป โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
 - ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
 - ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด
- แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพ และสอดคล้องตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

8. นำแบบสอบถามยื่นขอพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มประชากร ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งหมด จำนวน 39 หน่วยงาน จำนวน 39 ชุด ด้วยตนเอง
3. ติดตามแบบสอบถามคืนหลังจากที่ส่งให้กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.43
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน ก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
3. ตรวจสอบความถูกต้องจากการบันทึกข้อมูล ก่อนทำการประมวลผล
4. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
5. การแปลความหมาย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) การแปลความหมายนำมาปรับใช้ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเหมาะสมและประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เชิงปริมาณ

1. ค่าความถี่ (Frequency Distributions)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เชิงคุณภาพ

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เรื่อง “การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยเป็นการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำวิธีวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) อันเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร
- 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก
- 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร
- 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก
- 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยผู้วิจัยนำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ซึ่งมาจากผลที่ได้จากงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรื่อง “การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น ๆ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน คำถามที่นำมาสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์นั้นจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนได้อย่างมีอิสระ คำถามที่นำมาถามผู้สัมภาษณ์จะแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น จากทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง

องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร วางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน โครงสร้างจำนวนอัตรา : ตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน โดยใช้หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development : HRD) วิเคราะห์กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง หรือจัดทำโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน มีการประชุมวางแผนอัตรากำลัง ทบทวนแผนกรอบอัตรากำลังให้ทุกส่วนงานทราบข้อมูล มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการคำนวณกรอบอัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความสำคัญต่อการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ควรทำตามแผนอัตรากำลังและงบประมาณที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ ภายใต้การบริหารงบประมาณในการจ้างบุคลากรเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรรกรอบอัตรากำลัง และการควบคุมค่าใช้จ่ายเงินงบประมาณในหมวดเงินสำหรับค่าจ้างบุคลากร เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใสและตรวจสอบได้”

“องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีประเด็นของการวิเคราะห์ผลการประเมิน การปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง มีข้อสังเกตว่าวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการประเมิน ใช้วิธีการที่เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด จึงควรหา วิธีการประเมินผลที่มีความน่าเชื่อถือสามารถนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการ กำหนดแผนอัตรากำลัง จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งนอกจากมีการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วนั้น การกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description : JD) ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลสภาพปัญหาต่าง ๆ จากผลการประเมินการ ปฏิบัติงานแล้ว ควรพิจารณาถึงงบประมาณของมหาวิทยาลัยในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่ หรืออนุมัติจ้างบุคคลากรใหม่”

“องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA เป็นวงจรการบริหารคุณภาพ (Quality Management Cycle) ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ), และ Act (ดำเนินการ) ซึ่ง Act การดำเนินการ ปรับปรุง วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และเทคนิคการแก้ปัญหาที่มีความสำคัญมากเพราะนำไปสู่การ วางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร เพราะส่งผลต่อการลด - เพิ่ม ของจำนวนบุคลากร มีการ ประชุมร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการอัตรากำลังจากบนลงล่างในทุกไตรมาส หรือตั้งคณะกรรมการบริหาร จัดการอัตรากำลัง มีการกำหนดขอบเขต มาตรฐานขั้นต่ำของภารกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง มีการนำมาวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำไปประกอบการ กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย รวมถึงการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนอัตรากำลัง อีกทั้งควรมีการวิเคราะห์ อัตรากำลังทั้งองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลัง ภารกิจหลัก ภารกิจรองของหน่วยงาน สัดส่วนของ บุคลากรต่อหน่วยงาน มีการสลับสับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานหรือระหว่าง หน่วยงาน การเคลื่อนย้ายบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างส่วนงาน/หน่วยงาน Overload และ Underload ปรับกระบวนการทำงานใหม่ การพิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของ งานที่เปลี่ยนแปลงหากมหาวิทยาลัยหากวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วพบว่าส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่วนงาน/หน่วยงาน Underload สามารถเลือกขอรับการจัดสรรบุคลากรเพิ่มเติมหรือทดแทนได้”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

“องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการกำหนดสัดส่วนอัตรากำลัง วิเคราะห์ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากรตามโครงสร้างงานสำหรับหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมาก ควรมีสัดส่วน จำนวนบุคลากรตามโครงสร้างงานที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนผู้มาใช้ บริการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการคิดคำนวณสัดส่วนจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ วิทยาศาสตร์ (Science Laboratory : lab) ควรคิดคำนวณแยกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างจริงจัง เพราะจะ นำไปสู่การบริหารจัดการในองค์ประกอบที่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ต่อไป”

“องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลัง สัดส่วนของบุคลากรต่อหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ กำหนดค่างาน ภาระงานตาม ตำแหน่งงานและสมรรถนะตามงานที่รับผิดชอบ ตัวแบบภาระงาน เวลาปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก ให้ชัดเจน และมีความเหมาะสม ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณงานทั้งหมดที่ตำแหน่งงานนั้นจะต้อง รับผิดชอบ เพราะการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังบุคลากรเป็นกระบวนการประเมินความต้องการ กำลังคนขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ งานที่ต้องปฏิบัติจริง โดยคำนึงถึงทั้งปริมาณและคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้มีบุคลากรที่เพียงพอ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประกอบการ วางแผนอัตรากำลัง ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ประกอบการวางแผนการสรรหาคัดเลือก การจ้าง การบรรจุ และแต่งตั้ง รวมถึงกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการเกี่ยงานบุคลากรที่ทำงาน Overload ไปยังบุคลากร Underload ในตำแหน่งเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน รวมถึงบูรณาการการทำงานระหว่างส่วนงาน/หน่วยงาน Overload และ Underload ปรับกระบวนการทำงานใหม่ อีกทั้งการพิจารณายกเลิกภาระงานที่มีความ ซ้ำซ้อนหรือไม่จำเป็นตามบริบทของงานที่เปลี่ยนแปลงหากมหาวิทยาลัยวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วพบว่า ส่วนงานมีบุคลากรไม่เพียงพอส่วนงาน/หน่วยงาน Underload สามารถเลือกขอรับการจัดสรรบุคลากร เพิ่มเติมหรือทดแทนได้”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะหรือวิทยาลัย

2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร

องค์ประกอบด้านการรับสมัคร พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร งานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การรับสมัครควรมีการประกาศรับสมัครที่ หลากหลายวิธีการและช่องทาง ควรเปิดกว้างเพื่อการสรรหาบุคคลที่หลากหลายและได้บุคลากรที่มี ความสามารถจากภายนอกองค์กรเข้ามาทำงาน ไม่ควรมีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้ เพราะทำให้การสรรหาถูกจำกัดไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถได้อย่างกว้างขวาง จัดให้มี ช่องทางการสมัครที่หลากหลาย มีวิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการ เผยแพร่ แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและ ความเกี่ยวข้องกับงาน ดังตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ควรมีช่องทางการประกาศรับสมัครด้วยหลากหลายวิธีการและช่องทาง มีวิธีการสมัคร ช่องทางการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย มีการเผยแพร่ข่าวสาร ได้แก่ การแจ้งเวียน เผยแพร่ทางเว็บไซต์ โซเชียลมีเดียต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน”

“องค์ประกอบด้านการรับสมัคร มีประเด็นของการประกาศรับสมัครภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือประกาศเฉพาะภายในองค์กร และการใช้ข้อมูลผู้สมัครเดิมจากฐานข้อมูลผู้สมัคร มีข้อสังเกตว่าการ ประกาศรับสมัครนั้นมีลักษณะเป็นการทั่วไป จึงไม่ควรประกาศเฉพาะภายในองค์กร ควรเปิดกว้างเพื่อการ สรรหาที่หลากหลายและได้บุคลากรที่มีความสามารถจากภายนอกองค์กรเข้ามาทำงาน”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

“มหาวิทยาลัยควรประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยโดยมีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน”

“การประกาศรับสมัคร วิธีการสมัคร ควรมีช่องทางการสมัครที่สะดวก การใช้ระบบออนไลน์ เข้าถึงได้ง่าย มีการเผยแพร่ข่าวสาร ได้แก่ การแจ้งเวียน เผยแพร่ทางเว็บไซต์ โซเชียลมีเดียต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะหรือวิทยาลัย

3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก

องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก ได้แก่ สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การสอบคัดเลือกควรมีข้อสอบข้อเขียน เนื้อหาการสอบสัมภาษณ์และความครอบคลุมของข้อสอบ ในการสอบข้อเขียน จัดให้มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และควรมีข้อสอบวัดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology : IT) ทักษะเฉพาะทาง ทักษะเฉพาะตำแหน่ง วิธีการ เนื้อหาและความครอบคลุมของข้อสอบ ในส่วนของการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีคำถามทดสอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT), เจตคติ (Attitude), จิตวิทยา (Psychology), จิตบริการ (Service Mind), สามารถวัดความเหมาะสมของผู้สมัครกับงาน กระบวนการทางความคิด ทักษะการสื่อสาร การโต้ตอบ การประสานงาน การทดสอบปฏิสัมพันธ์ไหวพริบในการตอบปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่าผู้สมัครนั้นมีความสนใจในการทำเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด ดังตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก มีความสำคัญมากเพราะการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยทั่วไปจะประกอบด้วยหลายขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน (Recruitment Planning) ต้องระบุกำหนดความต้องการขององค์กรในด้านบุคลากร ทั้งในเรื่องของจำนวน ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา คุณสมบัติที่ต้องการ รวมถึงประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา การสรรหา (Recruitment) การประกาศรับสมัครงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยอาจใช้วิธีการที่หลากหลาย การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมจากผู้สมัครทั้งหมด โดยอาจใช้หลายวิธี เช่น การตรวจสอบประวัติ การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อประเมินความรู้ ทดสอบความสามารถ และบุคลิกภาพของผู้สมัคร ทดสอบความสามารถ ประเมินทักษะ ความรู้เฉพาะทางของผู้สมัคร รวมถึงการสอบถามถึงประสบการณ์การทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ประเมินผลการคัดเลือกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงกระบวนการสรรหาและคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้ามาทำงานให้กับองค์กร”

“การสอบคัดเลือก ควรมีคำถามเชิงโครงสร้าง คำถามนอกเหนือโครงสร้าง และคำถามที่สามารถใช้ทดสอบความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน วัดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT), เจตคติ (Attitude), จิตวิทยา (Psychology), จิตบริการ (Service Mind), เซอาน์ปัญญา หรือไอคิว (Intelligence quotient : IQ), ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) รวมถึงทักษะเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ โดยในคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหรือตำแหน่งงานที่คัดเลือก เพื่อสามารถซักถามเชิงลึกเกี่ยวกับเนื้องาน ลักษณะการทำงานได้เป็นอย่างดี”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

“การสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และควรมีข้อสอบวัดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology : IT) ทักษะเฉพาะทาง ทักษะเฉพาะตำแหน่ง วิธีการ เนื้อหาและความครอบคลุมของข้อสอบ”

“องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก มีความสำคัญมากเพราะการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีคำถามทดสอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT), เจตคติ (Attitude), จิตวิทยา (Psychology), จิตบริการ (Service Mind), สามารถวัดความเหมาะสมของผู้สมัครกับงาน กระบวนการทางความคิด ทักษะการสื่อสาร การโต้ตอบ การประสานงาน การทดสอบปฏิภาณไหวพริบในการตอบปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่าผู้สมัครนั้นมีความสนใจในการทำเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะหรือวิทยาลัย

4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเคร่งครัด การบรรจุและแต่งตั้งต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) มีการตรวจประวัติอาชญากรรม แจ้งการกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) จากต้นสังกัด แจ้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) การประเมินทดลองงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การมอบหมายงานโดยใช้มาตรฐานฐานกำหนดตำแหน่งเป็นฐาน แก่บุคลากรที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และแจ้งองค์ประกอบ รอบระยะเวลา และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การวางแผนอัตรากำลัง การรับสมัครต่อไป ดังตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด การบรรจุและแต่งตั้งต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) และมีการตรวจประวัติอาชญากรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง”

“การแจ้งการกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) ควรแจ้งจากต้นสังกัด เพราะภาระงานต่าง ๆ ถูกกำหนดโดยต้นสังกัดซึ่งจะตรงวัตถุประสงค์และลักษณะงานตามเป้าหมาย”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี

“การบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเคร่งครัด การบรรจุและแต่งตั้งต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) และมีการตรวจประวัติอาชญากรรม”

“การบรรจุและแต่งตั้งควรมีการแจ้งการกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) แจ้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน การมอบหมายงานโดยใช้มาตรฐานฐานกำหนดตำแหน่งเป็นฐานแก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และแจ้งองค์ประกอบ รอบระยะเวลา และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปพัฒนาบุคลากรอย่างถูกต้องทิศทางต่อไป”

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะหรือวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

1. ควรมีการกำหนดแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลัง มีวิธีการประเมินผลที่มีความน่าเชื่อถือสามารถนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลังได้ นอกจากนี้การวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วนั้น ควรพิจารณาถึงงบประมาณของมหาวิทยาลัยในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่หรือนุมัติจ้างบุคลากรใหม่ด้วยเช่นกัน

2. ควรมีการวางแผนอัตรากำลัง สัดส่วนของบุคลากรต่อหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ กำหนดค่างาน ภาระงานตามตำแหน่งงานและสมรรถนะตามงานที่รับผิดชอบ ตัวแบบภาระงาน เวลาปฏิบัติงาน คำน้ำหนัก ให้ชัดเจนและมีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

3. ควรมีการกำหนดขอบเขต มาตรฐานขั้นต่ำภารกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง มีการนำมาวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำไปประกอบการกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย รวมถึงการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนอัตรากำลัง

4. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องในทุกองค์ประกอบให้มีความสอดคล้องกัน และควรประเมินรูปแบบจาก 4 องค์ประกอบหลักอย่างเคร่งครัดเพื่อนำไปพัฒนาต่อไป

5. หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างจริงจัง รวมถึงการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการทำงาน กำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับการวัดผลการประเมินการปฏิบัติงาน สะท้อนความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

6. ควรมีการการบริหารจัดการหรือมีมาตรการกับบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำอย่างจริงจัง

ควรมีการเปลี่ยนแปลงภาระงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรนั้น หรือวิธีการที่เหมาะสมที่จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือพัฒนาตามข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงจำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|--|-----------|---------------|
| 1. เพศ | | | |
| 1) ชาย | | 11 | 29.00 |
| 2) หญิง | | 27 | 71.00 |
| รวม | | 38 | 100.00 |
| 2. อายุ | | | |
| 1) 21 – 30 ปี | | 3 | 7.90 |
| 2) 31 – 40 ปี | | 17 | 44.70 |
| 3) 41 – 50 ปี | | 16 | 42.10 |
| 4) 51 ปีขึ้นไป | | 2 | 5.30 |
| รวม | | 38 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | | |
| 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | | 0 | 0.00 |
| 2) ปริญญาตรี | | 18 | 47.40 |
| 3) ปริญญาโท | | 20 | 52.63 |
| 4) ปริญญาเอก | | 0 | 0.00 |
| รวม | | 38 | 100.00 |
| 4. ประสบการณ์การทำงาน | | | |
| 1) 1 - 2 ปี | | 2 | 5.30 |
| 2) 3 - 4 ปี | | 1 | 2.60 |
| 3) 5 - 6 ปี | | 1 | 2.60 |
| 4) 7 ปี ขึ้นไป | | 34 | 89.50 |
| รวม | | 38 | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด โดยมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาตามลำดับ คือ เพศชาย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

2. อายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 รองลงมาตามลำดับ คือ อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30 เป็นอันดับสุดท้าย

3. ระดับการศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาโท มากที่สุด โดยมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาตามลำดับ คือ ปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 และเป็นอันดับสุดท้าย

4. ประสบการณ์การทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไป โดยมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 89.50 รองลงมาตามลำดับ คือ 1 - 2 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ประสบการณ์ 5 – 6 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 และ ประสบการณ์ 3 – 4 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|-----------------------------------|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 1 | องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง | 4.02 | 0.869 | มาก |
| 2 | องค์ประกอบด้านการรับสมัคร | 4.27 | 0.762 | มาก |
| 3 | องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก | 4.32 | 0.717 | มาก |
| 4 | องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง | 4.44 | 0.651 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.26 | 0.747 | มาก |

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาในองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาองค์ประกอบด้านการรับสมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ และองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เป็นอันดับสุดท้าย

ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 1 | องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง | | | |
| 1.1 | มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร | 3.97 | 0.788 | มาก |
| 1.2 | มีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน | 4.05 | 0.804 | มาก |
| 1.3 | มีโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงานและจำนวนนิสิต | 4.00 | 0.959 | มาก |
| 1.4 | มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) | 4.08 | 0.882 | มาก |
| 1.5 | มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง | 3.97 | 0.915 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.02 | 0.869 | มาก |

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 รองลงมา มีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ และมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้านการรับสมัคร

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 2 | องค์กรประกอบด้านการรับสมัคร | | | |
| 2.1 | มีการประกาศรับสมัครภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือประกาศเฉพาะภายในองค์กร | 4.21 | 0.704 | มาก |
| 2.2 | มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ | 4.16 | 1.001 | มาก |
| 2.3 | มีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย วิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ | 4.16 | 0.789 | มาก |
| 2.4 | มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 4.39 | 0.718 | มาก |
| 2.5 | มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน | 4.45 | 0.602 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.27 | 0.762 | มาก |

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์กรประกอบด้านการรับสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ตามลำดับ มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ และมีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย วิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้านการสอบคัดเลือก

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|-----|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 3 | องค์กรประกอบด้านการสอบคัดเลือก | | | |
| 3.1 | มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) / จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) | 4.34 | 0.745 | มาก |

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 3.2 | มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง | 4.42 | 0.599 | มาก |
| 3.3 | มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก | 4.32 | 0.702 | มาก |
| 3.4 | มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind | 4.29 | 0.732 | มาก |
| 3.5 | มีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร | 4.21 | 0.811 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.32 | 0.717 | มาก |

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) / จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ และมีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|-----|---|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 4 | องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง | | | |
| 4.1 | ยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) | 4.32 | 0.702 | มาก |
| 4.2 | ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด | 4.45 | 0.555 | มาก |

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|---|--------|----------|-----------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 4.3 | มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ | 4.55 | 0.555 | มากที่สุด |
| 4.4 | มีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน | 4.50 | 0.726 | มาก |
| 4.5 | มีการแจ้ง Key (Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน | 4.39 | 0.718 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.44 | 0.651 | มาก |

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมา มีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีการแจ้ง Key (Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ตามลำดับ และยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|-----------------------------------|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 1 | องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง | 4.15 | 0.816 | มาก |
| 2 | องค์ประกอบด้านการรับสมัคร | 4.29 | 0.770 | มาก |
| 3 | องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก | 4.35 | 0.690 | มาก |
| 4 | องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง | 4.23 | 0.640 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.25 | 0.729 | มาก |

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาองค์ประกอบด้านการรับสมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาองค์ประกอบด้านการบรรจุ และแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ และองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เป็นอันดับสุดท้าย

ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 1 | องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง | | | |
| 1.1 | มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร | 4.26 | 0.794 | มาก |
| 1.2 | มีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน | 4.05 | 0.868 | มาก |
| 1.3 | มีโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน / จำนวนนิสิต | 4.16 | 0.789 | มาก |
| 1.4 | มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) | 4.11 | 0.798 | มาก |
| 1.5 | มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง | 4.18 | 0.833 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.15 | 0.816 | มาก |

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมา มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน / จำนวนนิสิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ และมีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้านการรับสมัคร

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 2 | องค์กรประกอบด้านการรับสมัคร | | | |
| 2.1 | มีการประกาศรับสมัครภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือประกาศเฉพาะภายในองค์กร | 4.24 | 0.852 | มาก |
| 2.2 | มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ | 4.21 | 0.990 | มาก |
| 2.3 | มีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย วิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจกเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ | 4.15 | 0.822 | มาก |
| 2.4 | มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | 4.39 | 0.638 | มาก |
| 2.5 | มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน | 4.45 | 0.554 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.29 | 0.770 | มาก |

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์กรประกอบด้านการรับสมัคร อัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีการประกาศรับสมัครภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือประกาศเฉพาะภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ และมีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย วิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจกเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์กรประกอบด้านการสอบคัดเลือก

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|-----|---|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 3 | องค์กรประกอบด้านการสอบคัดเลือก | | | |
| 3.1 | มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) /จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) | 4.42 | 0.638 | มาก |

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|--|--------|----------|-------|
| | | μ | σ | แปลผล |
| 3.2 | มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง | 4.39 | 0.638 | มาก |
| 3.3 | มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก | 4.31 | 0.701 | มาก |
| 3.4 | มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind | 4.34 | 0.668 | มาก |
| 3.5 | มีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร | 4.26 | 0.759 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.35 | 0.690 | มาก |

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือกโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) /จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมา มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ตามลำดับ และมีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เป็นอันดับสุดท้าย

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|-----|---|--------|-------|-------|
| | | μ | S.D. | แปลผล |
| 4 | องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง | | | |
| 4.1 | ยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) | 4.24 | 0.819 | มาก |
| 4.2 | ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด | 4.47 | 0.556 | มาก |

| ข้อ | กระบวนการดำเนินงาน | N = 38 | | |
|--------------|---|--------|-------|-----------|
| | | μ | S.D. | แปลผล |
| 4.3 | มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ | 4.55 | 0.503 | มากที่สุด |
| 4.4 | มีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน | 4.45 | 0.685 | มาก |
| 4.5 | มีการแจ้ง Key (Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน | 4.42 | 0.642 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | 4.23 | 0.640 | มาก |

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 มีการแจ้ง Key (Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ และยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนเพิ่มเติมจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลัง มีวิธีการประเมินผลที่มีความน่าเชื่อถือสามารถนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลังได้ นอกจากนี้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังแล้วนั้น ควรพิจารณาถึงงบประมาณของมหาวิทยาลัยในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่หรืออนุมัติจ้างบุคลากรใหม่ด้วยเช่นกัน

2. ควรมีการวางแผนอัตรากำลัง สัดส่วนของบุคลากรต่อหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ กำหนดค่างานภาระงานตามตำแหน่งงานและสมรรถนะตามงานที่รับผิดชอบ ตัวแบบภาระงาน เวลาปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนักให้ชัดเจนและมีความเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

3. ควรมีการกำหนดขอบเขต มาตรฐานขั้นต่ำภารกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง มีการนำมาวิเคราะห์ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำไปประกอบการกำหนดในแผนยุทธศาสตร์ด้านอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย รวมถึงการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนอัตรากำลัง

4. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องในทุกองค์ประกอบให้มีความสอดคล้องกัน

5. หลังเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาอย่างจริงจัง รวมถึงการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการทำงาน กำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับการวัดผลการประเมินการปฏิบัติงาน สะท้อนความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นประโยชน์ต่อตัวบุคลากรและมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

6. ควรมีการการบริหารจัดการหรือมีมาตรการกับบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำอย่างจริงจัง ควรมีการเปลี่ยนแปลงภาระงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรนั้น หรือวิธีการที่เหมาะสมที่จะสามารถทำให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม หรือพัฒนาตามข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในการนำไปใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยาสายสนับสนุนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนใน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

จากข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยาสายสนับสนุนใน 4 องค์ประกอบดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นกลุ่มประชากรมีข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มโดยสรุป ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง

1.1 ควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม พร้อมรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การลาออก เป็นต้น วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบันเพื่อคาดการณ์ความต้องการในอนาคต และจัดสรรงบประมาณให้มีความสอดคล้องกับจำนวนอัตรากำลัง

1.2 ควรมีการแสดงผลเปรียบเทียบเกี่ยวกับทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย และมาตรฐานจำนวนอัตรากำลังว่ามีจำนวนมากหรือน้อย กว่าจำนวนที่เป็นมาตรฐานหรือจำนวนที่พึงมี

1.3 ควรมีการพิจารณาจากภาระงานตามพันธกิจของแต่ละส่วนงานด้วย ไม่ควรวิเคราะห์จากสัดส่วนจำนวนนิสิตเพียงอย่างเดียว เพราะปัจจุบันหลายส่วนงานกำลังปรับปรุงโครงสร้างเพื่อหารายได้ แต่ยังคงอัตรากำลังในสายสนับสนุนที่เพียงพอ

2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร

ควรพัฒนาให้มีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย มีวิธีการสมัครงานระบบออนไลน์ที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน

3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก

ควรเพิ่มการคัดกรองด้านจิตเวช เนื่องจากกระทบต่อการทำงานทั้งจิตใจเพื่อนร่วมงาน

เกิดความวิตกกังวล และกระตือรือร้นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนกัน มีระบบการสอบคัดเลือกที่เป็นธรรม และยุติธรรม ตรวจสอบได้ มีความยืดหยุ่น ในกรณีที่คณะยังคัดเลือกคนที่เหมาะสมไม่ได้ ต้องมาเริ่มกระบวนการรับสมัครใหม่ทำให้เกิดการเสียเวลา

4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ควรมีการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหน่วยงานต่างๆ ที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วมีโอกาสได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จากข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนเกี่ยวกับแนวทางในการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนควรประเมินจาก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ต่อไป



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เรื่อง “การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยเป็นการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการนำวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) อันเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ในการกำหนดรูปแบบผู้วิจัยนำ “รูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” ซึ่งมาจากผลที่ได้จากงานวิจัยสถาบัน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เรื่อง “การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มาเป็นองค์ประกอบของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยนำรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนไปประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ดังนี้

(1) **การวิจัยเชิงคุณภาพ** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ใช้การสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) คำถามที่นำมาสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์นั้นจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนได้อย่างมีอิสระ คำถามที่นำมาสัมภาษณ์จะแบ่งเป็น 4 ประเด็นจากทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและรายละเอียด ดังนี้ 1) คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคลไม่น้อยกว่า

3 ปี ประกอบด้วย 1) กลุ่มหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 คน 2) กลุ่มคณะหรือวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ใช้การสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) คำถามที่นำมาสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์นั้นจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

(2) การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ, สถาบัน, วิทยาลัย, วิทยาเขต, โรงเรียน, สำนักงาน, กอง และศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน รวมเป็นจำนวน 39 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.43 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยสถาบัน เรื่อง การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน และการประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยเป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อันเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้ และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) อันเป็นการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency Distributions) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา มีสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ

การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กำหนดขนาดกลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านบริหารงานบุคคลของ

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน ใช้การสัมภาษณ์โดยตรง (Interview) ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและรายละเอียด ดังนี้ 1) คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารงานบุคคลมาไม่น้อยกว่า 3 ปี ประกอบด้วย 1) กลุ่มหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 3 คน 2) กลุ่มคณะหรือวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 2 คน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยในเชิงคุณภาพได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง

องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร วางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน โครงสร้างจำนวนอัตรา : ตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน โดยใช้หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development : HRD) วิเคราะห์กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง หรือจัดทำโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน มีการประชุมวางแผนอัตรากำลัง ทบทวนแผนกรอบอัตราเพื่อบริหารให้ทุกส่วนงานทราบข้อมูล มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการคำนวณกรอบอัตรา มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง

2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร

องค์ประกอบด้านการรับสมัคร พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การรับสมัครควรมีการประกาศรับสมัครที่หลากหลายวิธีการและช่องทาง ควรเปิดกว้างเพื่อการสรรหาบุคคลที่หลากหลายและได้บุคลากรที่มีความสามารถจากภายนอกองค์กรเข้ามาทำงาน ไม่ควรมีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้ เพราะทำให้การสรรหาถูกจำกัดไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถได้อย่างกว้างขวาง จัดให้มีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย มีวิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับการ

3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก

องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก ได้แก่ สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การสอบคัดเลือกควรมีข้อสอบข้อเขียน เนื้อหาการสอบสัมภาษณ์และความครอบคลุมของข้อสอบ ในการสอบข้อเขียน จัดให้มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และควรมีข้อสอบวัดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology : IT) ทักษะเฉพาะทาง ทักษะเฉพาะตำแหน่ง วิธีการ เนื้อหาและความครอบคลุมของข้อสอบ ในส่วนของการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีคำถามทดสอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT), เจตคติ (Attitude), จิตวิทยา (Psychology), จิตบริการ (Service Mind), สามารถวัด

ความเหมาะสมของผู้สมัครกับงาน กระบวนการทางความคิด ทักษะการสื่อสาร การโต้ตอบ การประสานงาน การทดสอบปฏิภาณไหวพริบในการตอบปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่าผู้สมัครนั้นมีความสนใจในการเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด

4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่างเคร่งครัด การบรรจุและแต่งตั้งต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) มีการตรวจประวัติอาชญากรรม แจ้งการกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) จากต้นสังกัด แจ้งตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) การประเมินทดลองงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การมอบหมายงานโดยใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นฐาน แก่บุคลากรที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และแจ้งองค์ประกอบ รอบระยะเวลา และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การวางแผนอัตรากำลัง การรับสมัครต่อไป

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/วิทยาเขต/โรงเรียน/สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน รวมเป็นจำนวน 39 คน ติดตามแบบสอบถามคืนหลังจากที่ส่งให้กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.43 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาในองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาองค์ประกอบด้านการรับสมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ และองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เป็นอันดับสุดท้าย โดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) รองลงมา มีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน

มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร และมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง ตามลำดับ

2. องค์กรประกอบด้านการรับสมัคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการรับสมัคร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการรับสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน รองลงมา มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ และมีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย วิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

3. องค์กรประกอบด้านการสอบคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง รองลงมา มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) / จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind และมีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร ตามลำดับ

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ รองลงมา มีการแจ้งการกำหนดขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) จากต้นสังกัด ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน และยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการแจกแบบสอบถามให้พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/วิทยาเขต/โรงเรียน/สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 39 หน่วยงาน รวมเป็นจำนวน 39 คน ติดตามแบบสอบถามคืนหลังจากที่ส่งให้กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์อยู่ในสภาพสมบูรณ์ จำนวน 38 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.43 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมใน 4 องค์ประกอบ

โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาองค์ประกอบด้านการรับสมัคร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาองค์ประกอบด้านการบรรจุ และแต่งตั้งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ และองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เป็นอันดับสุดท้าย โดยแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร รองลงมา มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง มีโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน / จำนวนนิสิต มีการวิเคราะห์ กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ (HRM / HRD) และมีการวางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน มีตามลำดับ

2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการรับสมัคร พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการรับสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน รองลงมา มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีการประกาศรับสมัครภายนอกองค์กร (ทั่วไป) หรือประกาศเฉพาะภายในองค์กร มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ และมีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย วิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจ้งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) / จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) รองลงมา มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก และมีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร ตามลำดับ

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการวางแผนอัตรากำลัง พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในองค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ รองลงมา ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน มีการแจ้ง Key

(Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน/ปฏิบัติงาน และยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เรื่อง “การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน” มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่ารระดับเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลังมีความสำคัญมาก ซึ่งต้องมีมีการวิเคราะห์อัตรากำลังทั้งองค์กร วางแผนอัตรากำลังแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงาน โครงสร้างจำนวนอัตรา : ตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน โดยใช้หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management : HRM) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development : HRD) วิเคราะห์กำหนดภาระงานหลัก ภาระงานรอง และสมรรถนะตามแผนงานที่รับผิดชอบ รวมถึงวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อนำมาประกอบการกำหนดแผนอัตรากำลัง หรือจัดทำโครงสร้างจำนวนอัตราต่อตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน มีการประชุมวางแผนอัตรากำลัง ทบทวนแผนกรอบอัตราพึงมีให้ทุกส่วนงานทราบข้อมูล มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการคำนวณกรอบอัตรา มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description : JD) ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลสภาพปัญหาต่าง ๆ จากผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ควรพิจารณาถึงงบประมาณของมหาวิทยาลัยในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่หรืออนุมัติจ้างบุคลากรใหม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา เหล่านายอ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง หน่วยงานมีความต้องการกำลังคนที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่สอดคล้องกับการตั้งงบประมาณ และคุณภาพของอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของผลกระทบที่เกิดจากองค์ประกอบของแผนอัตรากำลัง ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน และด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน รองลงมา ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และน้อยที่สุด ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง และมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) หน่วยงานควรมีการจัดประชุม ชักซ้อม แนวทางปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลังให้กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมทั้งผู้บริหารให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างถูกต้อง และให้ความสำคัญกับการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน

เพื่อให้มีการทบทวนบทบาทแต่ละตำแหน่งและลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างครบถ้วน 2) หน่วยงานควรมีการวิเคราะห์ และมีการตัดสินใจในการวางแผนอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคนเปรียบเทียบกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคนเพิ่มเติม และตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังโดยเลือกกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นหรือมีการผสมผสานอัตรากำลังโดยการวิเคราะห์อัตรากำลังในส่วนที่ขาดแคลนหรือมีแผนการจ้างงานระยะสั้นหรือมีการบริหารงานแบบลีน โดยวิเคราะห์กระบวนการและบริหารจัดการเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน

2. องค์ประกอบด้านการรับสมัคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับสมัคร มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การรับสมัครควรมีการประกาศรับสมัครที่หลากหลายวิธีการและช่องทาง ควรเปิดกว้างเพื่อการสรรหาบุคคลที่หลากหลาย และได้บุคลากรที่มีความสามารถจากภายนอกองค์กรเข้ามาทำงาน ไม่ควรมีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลผู้สมัครเดิมมาใช้เพราะทำให้การสรรหาถูกจำกัดไม่สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถได้อย่างกว้างขวาง จัดให้มีช่องทางการสมัครที่หลากหลาย มีวิธีการสมัครที่สะดวก เข้าถึงได้ง่าย ได้แก่ มีเว็บไซต์สมัครงาน มีการเผยแพร่ แจ็งเวียน ทั้งเอกสารและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดินดา วิภาวิน, สุภาภรณ์ พรหมฤๅษี, เกียรติไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซิเนส เซอร์วิส เซส อัลไลแอนซ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสรรหาพนักงาน ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับตามข้อกำหนดของผู้ว่าจ้างและตามตัวชี้วัด การวิเคราะห์งานให้ตรงกับตำแหน่งที่เปิดรับการกำหนดวิธีการสรรหาโดยการลงพื้นที่และกำหนดผู้รับผิดชอบ การดำเนินการสรรหาโดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบประวัติผู้สมัคร และการประเมินผล

3. องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสอบคัดเลือก มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในการสอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้แสดงความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การสอบคัดเลือกควรมีข้อสอบข้อเขียน เนื้อหาการสอบสัมภาษณ์และความครอบคลุมของข้อสอบ ในการสอบข้อเขียน จัดให้มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และควรมีข้อสอบวัดความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology : IT) ทักษะเฉพาะทาง ทักษะเฉพาะตำแหน่ง วิธีการ เนื้อหาและความครอบคลุมของข้อสอบ ในส่วนของการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง มีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก มีคำถามทดสอบด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT), เจตคติ (Attitude), จิตวิทยา (Psychology), จิตบริการ (Service Mind), สามารถวัดความเหมาะสมของผู้สมัครกับงาน กระบวนการทางความคิด ทักษะการสื่อสาร การโต้ตอบ การประสานงาน การทดสอบปฏิภาณไหวพริบในการตอบปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานว่าผู้สมัครนั้นมีความสนใจในการทำเข้าทำงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาวิษ ภูธรธนานันท์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ คุณสมบัติผู้สมัคร ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะ ทักษะ 2. จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือก คือ มีระบบการสรรหาและคัดเลือกที่มีกระบวนการ ชัดเจน ตามระบบโดยเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกเพื่อสัมภาษณ์นั้นจะต้องมีความเหมาะสมและ สอดคล้องไปกับตำแหน่งงาน 3. จุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือก คือ สถานที่สัมภาษณ์ไม่เพียงพอ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า และใช้ระยะเวลานาน 4. โอกาสของการสรรหาและคัดเลือก คือ ชื่อเสียงองค์กรและช่องทางการสรรหาและกระบวนการคัดเลือกที่มีความหลากหลาย 5. อุปสรรค ของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลคือคุณสมบัติของผู้สมัครไม่ตรงกับตำแหน่งงาน

4. องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบรรจุและแต่งตั้ง มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในกระบวนการการบรรจุและแต่งตั้งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่มหาวิทยาลัยกำหนดอย่าง ครบถ้วน การบรรจุและแต่งตั้งต้องยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และ หลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) มีการตรวจประวัติอาชญากรรม แจ้งการกำหนด ขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR) จากต้นสังกัดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator : KPI) การประเมินทดลองงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การมอบหมายงาน โดยใช้มาตรฐานฐานกำหนดตำแหน่งเป็นฐาน แก่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ และ แจ้งองค์ประกอบ รอบระยะเวลา และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองงานและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปพัฒนา บุคลากรและนำไปสู่การวางแผนอัตรากำลัง ดำเนินการรับสมัครต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา วงษ์รัตน์ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพ การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และ 3) แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านคณะกรรมการ ควรยึดตามหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกันด้านการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การจ้างและการทำสัญญาจ้าง จะต้อง ตรงกรอบความรู้ความสามารถ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ พิจารณา ความดีความชอบ มุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานด้านการลา มีนโยบายการลาที่ชัดเจนและโปร่งใส ด้านการพัฒนา บุคลากรมหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้านการออกจางาน คำนึงถึงสิทธิต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรจัดทำแผนอัตรากำลังทั่วทั้งองค์กรและใช้แนวทางตามองค์ประกอบการวางแผน อัตรากำลัง ที่มีรายละเอียดในรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

1.3 ควรมีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจการปฏิบัติงานตามกระบวนการและขั้นตอนของรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

1.4 ควรจัดให้มีการกำกับ ติดตาม เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

1.5 ควรประเมินรูปแบบจาก 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผน อัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้งอย่างเคร่งครัด เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนและสายวิชาการของมหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คัมภีร์ สุดแท้. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ค.ด สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาวิช ภูธรธนานันท์. (2566). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของบริษัท เซ็นทรัลพัฒนา ขอนแก่น จำกัด วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2566).
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). แนวคิดโครงสร้างรูปแบบองค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญา, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์พรหมฤๅษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซิเนส เซอร์วิสเชส อัลไลแอนซ์ จำกัด วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (2564). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นริศรา วงษารัตน์ (2567). สภาพและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานสายสนับสนุน. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา
- นุชจรรย์ น้อยวานิช, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2565 แนวทางการวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน 2565. วารสารมหาจุฬาลงกรณ. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ.2565)
- นุรไลลา ตือระ, อานิชะห์ ลาเต๊ะ. (2559). การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ประสิทธิ์ ฉิมบุญมา. (2564). รูปแบบการถ่ายทอดอาชีพการทำปานขอยในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. เชียงใหม่ : Chiang Mai Rajabhat University.
- ปริญญา เหล่านายอ, 2566 แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- ปัญญา ทองนิล. (2553). รายงานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยการบูรณาการแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงศ์สิทธิ์ พราหมณ์ชื่น. คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร. โครงการงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พจน์ภัทรา ภูซงคกุล (2553). โครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพองค์การศึกษาดำเนินการ. จัดการความรู้ : รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- พิรดา มาลาม. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- พัชรกันต์ นิมิตรสติกุล. (2559). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences
and arts) ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 9 ฉบับที่ 3
เดือนกันยายน-ธันวาคม 2559.
- พูนสุข หิงคานนท์. (2520). **ชีวสถิติ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ, 2567 **การสร้างรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน**.
(วิจัยสถาบันปีงบประมาณ พ.ศ. 2567). พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2554). การวิจัยโดยการพัฒนาารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; ปีที่ 2
ฉบับที่ 4 : กรกฎาคม – ธันวาคม 2553. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศยามินทร์ จันทะคัต. (2564). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตขอนแก่น. วารสารบริหาร
การศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 1 (2), 32-40.
- สมาน อัสวภูมิ (2567). **รูปแบบและการพัฒนารูปแบบโดยการวิจัยในการบริหารการศึกษา**.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.).
- เสาวลักษณ์ ชาวบ้านกร่าง. 2564 **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิจัย กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม**. (วิจัยสถาบันปีงบประมาณ พ.ศ. 2564). สุพรรณบุรี : งานวิชาการและวิจัย
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี
- อรอุมา ทองนาค. (2563) **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงระบบและแนวคิด
การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพโรงเรียนบ้านป่าแกบ่อหิน.(วิทยานิพนธ์)**.
สตูล : โรงเรียนบ้านป่าแกบ่อหิน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล สำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาศตูล. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ.
- Cristina Mele, Jacqueline Pels, Francesco Polese. (2010). **A Brief Review of Systems Theories
and Their Managerial Applications**. Service Science, 2(1-2), 126-135.
- Keeves P.J. 1988. **Educational research, methodology and measurement : An international
handbook**. Oxford. Pergamon Press.
- Bardo, J. W. & Hartman, J. J. (1982). **Urban society : A systemic introduction**. New York :
peacock.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseiship and Criticism: **Their Form and Function
in. Education Evaluation**. Journal of Aesthetic Education.
- Hofmann - Wellenhof, B., Lichtenegger, H., and Collins, J. (2013). **Global positioning system :
theory and practice**. Springer Science and Business Media.

- Joint Committee on Standards for Educational Evaluations. (1994). **The program evaluation standards : How to assess evaluations of educational programs.** Newbury Park, CA: Sage.
- Shugabutdinova, A. L., and Federation, R. (2014). **Mechanisms of development of the system of legal subjects.** *Life Science Journal*, 11(12s).
- Willer, D. (1986). *Scientific Sociology : Theory and Method.* Englewood Cliff, NJ : **Prentice-Hall.** Page 12. 179. Wilson, R.J. (2001). *School-Based Management*



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Interview) การประเมินรูปแบบการสรรหา
พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์
การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Interview)

คำถามที่ 1

ท่านคิดว่ารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ทั้ง 4 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้าน
การสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีความครอบคลุม หรือไม่ อย่างไร

คำถามที่ 2

2.1 จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ท่านคิดว่า การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และท่านมีเทคนิคอย่างไรในการแก้ปัญหาดังกล่าว

2.2 กระบวนการใดในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ที่มีความสำคัญ
หรือได้รับความสนใจจากพนักงานสายสนับสนุน เช่น 1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
2. การรับสมัคร 3. การสอบคัดเลือก (สอบข้อเขียน, สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์) 4. การบรรจุ
และแต่งตั้ง เป็นต้น

คำถามที่ 3

ท่านคิดว่ารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ทั้ง 4 องค์ประกอบ
ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร 3) องค์ประกอบด้าน
การสอบคัดเลือก และ 4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีความเหมาะสมและประโยชน์ในการ
นำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

คำถามที่ 4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการพัฒนารูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
ที่มีความเหมาะสม

ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ (Interview)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ (Interview)

1) กลุ่มหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| 2.1 นางสาวฐิติพร มณีจันสุข | ผู้อำนวยการกองแผนงาน |
| 2.2 นายศตฉัตร วรรณโฆหาร | ผู้อำนวยการกองกฎหมาย |
| 2.3 นายจิระวัฒน์ หมั่นงาน | ผู้อำนวยการกองอาคารสถานที่ |

3) กลุ่มคณะหรือวิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| 3.1 นางภัทรภรณ์ ผลดี | หัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์ |
| 3.2 นางหนึ่งฤทัย เทพสิงห์ | หัวหน้าสำนักงานคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ |

ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอื้อมพร ทิพย์เดช คณะศิลปศาสตร์
2. ดร.วัชรินทร์ แก่นจันทร์ คณะศิลปศาสตร์
3. นายจรงค์ไทย เปลวทอง บุคลากรชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเรื่อง ประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการ
การสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

แบบสอบถาม

เรื่อง ประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงาน
มหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำ
รูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ขอให้ท่านพิจารณาคำถาม และ
คำตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูก
เก็บเป็นความลับ

แบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 4 หน้า แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 : ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำ
รูปแบบไปใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ในการนำรูปแบบไป
ใช้ในการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

1 - 2 ปี 3 - 4 ปี
 5 - 6 ปี 7 ปี ขึ้นไป

| ที่ | ข้อความคำถาม | ความเหมาะสมของรูปแบบ | | | | | ประโยชน์ในการนำไปใช้ | | | | |
|----------|--|----------------------|---|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2.4 | มีการกำหนดคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | | | | | | | | | | |
| 2.5 | มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร ตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมและความเกี่ยวข้องกับงาน | | | | | | | | | | |
| 3 | องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก | | | | | | | | | | |
| 3.1 | มีการสอบคัดเลือกจากภายนอกองค์กร (External Recruitment) / จากภายในองค์กร (Internal Recruitment) | | | | | | | | | | |
| 3.2 | มีการสอบข้อเขียนมีข้อสอบวัด IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind, ทักษะที่จำเป็น, ทักษะเฉพาะตำแหน่ง | | | | | | | | | | |
| 3.3 | มีการสอบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างคำถามเฉพาะตำแหน่ง และมีการกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่คัดเลือก | | | | | | | | | | |
| 3.4 | มีการสอบสัมภาษณ์ มีคำถามทดสอบ IT, เจตคติ, เชิงจิตวิทยา, Service Mind | | | | | | | | | | |
| 3.5 | มีระยะเวลาการคัดเลือกที่กระชับและเหมาะสมกับบริบทองค์กร | | | | | | | | | | |
| 4 | องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง | | | | | | | | | | |
| 4.1 | ยึดหลักคุณธรรม (Merit) หลักสมรรถนะ (Competency) และหลักความเกี่ยวข้องกับงาน (Job Relatedness) | | | | | | | | | | |
| 4.2 | ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งที่มหาวิทยาลัยกำหนด | | | | | | | | | | |
| 4.3 | มีการตรวจประวัติอาชญากรรมพนักงานบรรจุและแต่งตั้งใหม่ | | | | | | | | | | |
| 4.4 | มีการแจ้ง TOR (Terms of Reference) ขอบเขตงาน | | | | | | | | | | |
| 4.5 | มีการแจ้ง KPI (Key Performance Indicator) และหลักเกณฑ์การประเมินทดลองงาน/ปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |

ข้อเสนอแนะ

1) องค์ประกอบด้านการวางแผนอัตรากำลัง

.....

.....

.....

2) องค์ประกอบด้านการรับสมัคร

.....
.....
.....

3) องค์ประกอบด้านการสอบคัดเลือก

.....
.....
.....

4) องค์ประกอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือและความกรุณาตอบแบบสอบถามอย่าง



ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : การประเมินรูปแบบการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
: Evaluation of the recruitment model of support staff for University of Phayao

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/161/68

ผู้วิจัยหลัก : นายวรัญญู ศรีดวงคำ

สังกัดหน่วยงาน : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีบททวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 17 พฤษภาคม 2568
วันหมดอายุ : 17 พฤษภาคม 2569

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือแบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เท่านั้น
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ภายในระยะเวลาที่กำหนด ในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs)
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการมีมติให้การรับรอง ถ้าโครงการวิจัยยังไม่สิ้นสุด หรือดำเนินการไม่ทันตามกำหนด ผู้วิจัยสามารถเสนอขยายเวลาการรับรองโครงการวิจัยต่อไปได้ ตามแบบเสนอขอขยายเวลาการรับรองโครงการที่ได้กำหนดไว้ก่อนอย่างน้อย 1 เดือน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในหนังสือรับรอง
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

*รายชื่อของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ชื่อและตำแหน่ง) ที่เข้าร่วมประชุม ณ วันที่พิจารณารับรองโครงการวิจัย (หากร้องขอล่วงหน้า)

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------------|---|
| ชื่อ นามสกุล | นายวรปรัชญ์ ศรีดวงคำ |
| วัน เดือน ปี เกิด | 16 สิงหาคม 2520 |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | เลขที่ 123/38 หมู่ 3 ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000 |
| ที่ทำงานปัจจุบัน | กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 |
| ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน | บุคลากรชำนาญการ สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| ประสบการณ์การทำงาน | พ.ศ. 2553 ตำแหน่ง บุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2545 นิติศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |

