

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล:
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

A STUDY ON EMPLOYEES OPINION TOWARD THE
PERSONEL ADMINISTRATION OF
RAJAMANGGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
KRUNGTHEP

ปัทมภัตต์ สมทิพย์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Email: kay_kengko@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานของบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้านกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สถิติพรรณนา (descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ cross-tab และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติไคสแควร์ (chi-square test) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0121
2. สภาพภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวมทุกสภาพมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ABSTRACT

In this researchs, the researcher investigates (1) the opinions of selected Rajamangala University of Technology Krungthep personnel toward personnel administration at the university. The researcher also inquires into (2) the relationships between the employment status of these personnel and personnel administration at the university and the relationships between the opinions of personnel in each aspect considered and personnel administration at the university.

The research population consisted of 392 personnel employed at Rajamangala University of Technology Krungthep. The instrument of research was a questionnaire.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. The technique of cross tabulation (cross-tab) analysis was additionally used by the researcher. Hypothesis testing was conducted by means of applications of the chi-square (χ^2) method in establishing relationships between variables.

Findings are as follows:

1. Overall, the opinions of the personnel under study in respect to personnel administration at the university were found to be evinced at a moderate level with the mean being 3.0121.
2. The employment statuses of the personnel in an overall picture were determined to be correlated with opinions evinced vis-à-vis personnel administration at the university.
3. Overall, the opinions of the personnel under study were found to be correlated with personnel administration at the university under investigation.

1. บทนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นกุญแจดอกสำคัญซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ หรือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ถึงแม้คุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ ไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสิ่งของอื่นได้ แต่มนุษย์ก็ถือว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และขณะเดียวกันก็มีความค่าและเกียรติภูมิ แม้บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน หรือเงินทองจะมีบริบูรณ์สักเพียงใดก็จะไม่มีความหมายเลยถ้าผู้ที่ต้องใช้สิ่งเหล่านี้ ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานใน

บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ทรัพยากรอื่นๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่มีสติปัญญาเท่ามนุษย์ไม่ ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้นหากไม่นำมาใช้โดยมนุษย์ก็หาประโยชน์มิได้ ดังนั้น คน มนุษย์ หรือบุคคล จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดและมีประโยชน์มากที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีหน่วยงานย่อยภายในมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 25 หน่วยงาน มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้นประมาณ 1,043 คน และมีการแบ่งประเภทของบุคลากรออกเป็น 11 ประเภท คือ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน

งบประมาณรายจ่ายสาขาวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสนับสนุนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้สาขสนับสนุนพนักงานราชการสาขาวิชาการ พนักงานราชการสาขสนับสนุน พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวสาขาวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสาขสนับสนุน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการวิจัยเรื่องความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน และพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ และตรงตามความต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งบริการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานของบุคลากรกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้านกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานในการวิจัย

1. สถานภาพการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ใน 10 ด้านคือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการโอนย้ายบุคลากร ด้านการเลื่อนขั้น,ตำแหน่ง,เงินเดือน ด้านการดูแลรักษานักบุคลากร และด้านการออกจากตำแหน่ง

สามารถเขียนเป็นผังกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

จำแนกเป็น ข้าราชการสายวิชาการ 488 คน ข้าราชการสายสนับสนุน 39 คน พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินสายวิชาการ 78 คน พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดินสาย

สนับสนุน 79 คน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
สายสนับสนุน 65 คน พนักงานราชการสายวิชาการ
7 คน พนักงานราชการสายสนับสนุน 8
ลูกจ้างประจำ 116 พนักงานเงินรายได้ 17 คนลูกจ้าง
ชั่วคราวสายวิชาการ 28 คน และลูกจ้างชั่วคราวสาย
สนับสนุน 118 คน รวมจำนวน 1,043 คน ซึ่งผู้วิจัย
ได้ใช้วิธีกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-
Stage Random Sampling) ประมาณขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างทั้งหมด และได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 445 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรของ
มหาวิทยาลัย ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ 144 คน
คิดเป็นร้อยละ 31.6 ข้าราชการสายสนับสนุน 21
คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน
งบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ 36 คน คิดเป็นร้อย
ละ 9.2 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ
รายจ่ายสายสนับสนุน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5
พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้
สายสนับสนุน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงาน
ราชการสายวิชาการ 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.0
พนักงานราชการสายสนับสนุน 4 คนคิดเป็นร้อยละ
1.0 ลูกจ้างประจำ 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.8
พนักงานเงินรายได้ 6 คนคิดเป็นร้อยละ1.5 ลูกจ้าง
ชั่วคราวสายวิชาการ 16 คนคิดเป็นร้อยละ4.1 และ
ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน 50 คนคิดเป็นร้อยละ
12.8 รวมทั้งสิ้น 392 คน คิดเป็นร้อยละ 88.08 จาก
การประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ
แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตาม
สถานภาพการทำงาน 11 ประเภท 11 ด้านคือด้าน
การสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้าน
การปฐมนิเทศ ด้านการการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ

ฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ด้านการโอนย้ายบุคลากร ด้านการเลื่อน
ขั้น,ตำแหน่ง,เงินเดือน ด้านการดูแลรักษามูลค่าการ
ด้านการออกจากตำแหน่ง และด้านการบริหารงาน
บุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน 5
ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
เท่ากับ .953 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ สถิติพรรณนา
(Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าความถี่
(frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใช้
เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Cross-tab และทดสอบ
สมมติฐานโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test)
เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

3.3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราช
มงคลกรุงเทพ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการ
คัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการการ
บรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการโอนย้ายบุคลากร
ด้านการเลื่อนขั้น,ตำแหน่ง,เงินเดือน ด้านการดูแล
รักษามูลค่าการ ด้านการออกจากตำแหน่ง และด้าน
การบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน โดย
ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3.2 หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
อิสระ คือ (1)สถานภาพการทำงานของบุคลากร
ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ ข้าราชการสาย
สนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ
รายจ่ายสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน
งบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงาน
มหาวิทยาลัยเงินรายได้สายสนับสนุน พนักงาน
ราชการสายวิชาการ พนักงานราชการสาย

สนับสนุน ลูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน (2) ความคิดเห็นของบุคลากรในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการโอนย้ายบุคลากร ด้านการเลื่อนขั้น,ตำแหน่ง,เงินเดือน ด้านการดูแลรักษาบุคลากร และด้านการออกจากตำแหน่ง

กับ ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ Cross-tab และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

4. อภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลแยกเป็นด้านๆได้ดังนี้

4.1. ด้านการสรรหาบุคลากร

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงาน ส่วนในการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ต้องมีเครื่องมือในการวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน เพื่อสรรหาบุคคลได้ตามความประสงค์ขององค์กร และการสรรหา

บุคลากรมีทั้งการสรรหาจากภายใน โดยมีการประกาศให้ทราบภายในมหาวิทยาลัย และสรรหาบุคลากรโดยใช้ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัย และการสรรหาจากภายนอก ก็ได้มีการประกาศผ่านสื่อคือเว็บไซต์ของทางมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ ชารพรรษ สัตยารักษ์และคณะ(2548 , หน้า 154) และทั้งนี้มหาวิทยาลัยยังมุ่งเน้นที่จะมีการเสาะแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร วรตบงกูร (2521 หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่าการสรรหาบุคลากรเป็นงานบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าภาคราชการหรือภาคธุรกิจเอกชน ความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ เพื่อให้จะได้บุคคลที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมีการเสาะแสวงหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้าทำงานเพื่อที่จะให้การเลือกสรรมีประสิทธิภาพ และได้บุคคลตามต้องการ

4.2. ด้านการคัดเลือกบุคลากร

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรใช้หลักความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน และคัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของ

ผู้สมัครเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับ ธารพรชัย สัตยารักษ์และคณะ(2548 , หน้า 154) ที่เห็นว่าการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าทำงาน เป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อนที่จะต้องเน้นในเรื่องความสามารถมนุษย์สัมพันธ์ และสามารถติดต่อกับคนทั้งองค์กร ได้ รู้จักใช้เทคนิคในการติดต่อ การต่อรอง การจูงใจ การเป็นผู้นำที่ดี และการปฏิบัติงานที่ดี หากคัดเลือกบุคลากรที่ไม่เหมาะสมมาทำงานก็จะมีปัญหากับการทำงาน และก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาอีกมากมาย และปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการคัดเลือกคือ ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ใน คำบรรยายลักษณะงาน บุคลิกภาพ กับการสื่อสาร และทัศนคติกับองค์กร เป็นต้น สอดคล้องกับ นิยะดา ชุนหวงค์ (2521 ,หน้า 76) ที่ได้กล่าวว่าวิธีการในการคัดเลือกจาก คัดเลือกจากใบสมัคร เป็นการคัดเอาบุคคลที่มีคุณสมบัติ ไม่ครบหรือดีเกินไปออก การทดสอบข้อเขียน จะทดสอบความรู้เพื่อจะนำไปปฏิบัติงาน การสอบสัมภาษณ์ เมื่อผู้สมัครสอบข้อเขียนผ่านก็จะเรียกตัวมาสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูบุคลิกภาพ ท่าทาง ไหวพริบมนุษยสัมพันธ์ของผู้สมัคร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

4.3. ด้านการปฐมนิเทศ

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการปฐมนิเทศเพื่อแนะนำให้นักศึกษาใหม่ทราบถึงเรื่องราวต่างๆของ

มหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย สามารถทำให้นักศึกษาปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2539) ได้กล่าวว่าการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ถ้าทำอย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกจะสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยการจัดข้อมูลที่พนักงานต้องการเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์กรและการปฏิบัติงานและยังสามารถช่วยให้นักศึกษาใหม่ลดความวิตกกังวลในวันแรกของการทำงาน ป้องกันความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่พนักงานใหม่คาดหวังต่องานและองค์กรใหม่กับสภาพที่เป็นจริง นอกจากนี้การปฐมนิเทศยังมีส่วนช่วยสร้างความคุ้นเคยของบุคลากรใหม่กับองค์การ ดังนั้นการปฐมนิเทศจะเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายของพนักงานและองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

4.4. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัย ใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขัน ซึ่งเรียงลำดับจากผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุดเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง สอดคล้องกับ สมาน รังสิโยภักดิ์ (2544 ,หน้า 72) ได้กล่าวว่าการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง เป็นการดำเนินงานต่อจากการทดลองปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานครบ

กำหนดตามเวลาแล้ว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งงานแล้ว ก็ออกคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป การบรรจุแต่งตั้งนี้แล้วแต่นโยบายของหน่วยงานบางหน่วยงาน

4.5. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความครอบคลุมกับบุคลากรแต่ละประเภทและเหมาะสมกับลักษณะงาน และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรบางประเภทได้รับทุนการศึกษา และอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังมีการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน สอดคล้องกับ ฉันทฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2545, หน้า 124-125); ชงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 7-8) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมจึงถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยที่กระบวนการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพและทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้

สามารถปฏิบัติงานภารกิจของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

4.6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนของหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้ประเมินมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมิน และยังมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น แต่สภาพการทำงานบางประเภทที่มีจำนวนบุคลากรน้อยก็อาจทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปโดยง่ายและราบรื่น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 225) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน และให้ทำงานไประยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลดูเป็นระยะ ๆ ว่าผลงานที่ปรากฏจากการกระทำ ของบุคคลดังกล่าวเป็นอย่างไร ถ้าได้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติออกมาและประเมินคุณค่าได้แล้ว ก็จะมีการเสริมหรือแก้ไขปัญหาให้

พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คือ อาจจะตอบแทนความดีความชอบโดยการเลื่อนชั้น หรือสวัสดิการอื่น ๆ ให้ หรืออาจโยกย้าย สับเปลี่ยนหรือแก้ไขด้วยวิธีการอื่น ๆ ซึ่งหากกระทำ ได้ถูกต้อง นอกจากจะช่วยให้การผลิตและการทำ งานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยสร้างเสริมขวัญและ กำลังใจให้แก่พนักงานอีกด้วย

4.7. ด้านการโอนย้ายบุคลากร

บริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของ บุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความ คิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับ ปาน กลาง มี ความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ โอนย้ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการโอนย้าย บุคลากรยังช่วยในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การ ให้ดีขึ้น แต่พนักงานราชการสายสนับสนุน มีความ คิดเห็นด้านการโอนย้ายบุคลากรของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่ทราบ กฎระเบียบในการโอนย้ายบุคลากร มหาวิทยาลัย อาจต้องชี้แจงกฎระเบียบให้บุคลากรได้ทราบโดย ทัว้วกัน สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 , หน้า 23-25)ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การโอนย้ายงาน อาจ กระทำแบบชั่วคราว และถาวร และรวมทั้งการ เปลี่ยนแปลงในแผนก หรือนอกแผนกก็ได้ สาเหตุ ของการโอนย้ายเกิดขึ้นจาก 2 สาเหตุคือ เป็นความ ต้องการของบริษัท กับเป็นความต้องการของ พนักงาน การโอนย้ายเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้สำหรับการ แก้ไขการบรรจุบุคคลผิดและถือว่าเป็น การ ตอบสนองความต้องการของบุคคลอีกด้วย การ

หมุนเวียนงานต้องกระทำอย่างเป็นระบบ อาจ กระทำได้โดยการแต่งตั้งให้บุคลากรไปอยู่ใน หน่วยงานหนึ่งในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ เมื่อ ครบกำหนดก็ย้ายไปอยู่อีกงานจนครบทุกงานตามที่ ต้องการ โดยทั่วไประยะเวลาการหมุนเวียนงาน จะ อยู่ระหว่าง 6 เดือน ถึงหนึ่งหรือสองปี ขึ้นอยู่กับ ลักษณะของงาน ความยากง่ายของงาน ความรู้ ประสบการณ์และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้งาน นั้น

4.8. ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน

บริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของ บุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความ คิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับ ปาน กลาง มี ความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระบบ ของราชการ มีการกำหนดกฎระเบียบในการเลื่อน ขั้น,ตำแหน่ง,เงินเดือนที่ชัดเจน ดังนั้นบุคลากรที่เข้า มารับตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐจะทราบและ เข้าใจในการบริหารงานในระบบราชการ อัตรา เงินเดือน ของมหาวิทยาลัยส่วนมากจะไม่มี ผลกระทบกับบุคลากรสายวิชาการเท่าใดนัก เพราะ จะมีค่าสอนที่เกินภาระงานปกติ และบุคลากรที่ ได้รับเงินสมนาคุณประจำตำแหน่ง แต่เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท จึงอาจจะ ไม่ได้ได้รับความเท่าเทียมและเสมอภาคในด้านนี้ เช่น ลูกจ้างชั่วคราวขึ้นเงินเดือนจะไม่เพิ่ม จนกว่าจะ ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น อาจกำหนดอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ และทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น และมีความชัดเจน ในการเลื่อนขั้น ,ตำแหน่ง หรือการบรรจุเข้าเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์(2546, หน้า 336-338); Mondy and Noe(2005, p.468-469) ซึ่งได้กล่าวว่า เพื่อความเหมาะสมการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งจึงเป็นเรื่อง ซึ่งจะต้องพิจารณาประกอบกันทั้งสองทางให้สมดุลและดีที่สุด กล่าวคือ จะต้องพิจารณาถึงความสามารถหรือผลงานควบคู่กับอายุงาน หรืออาวุโสในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนรับตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลงตามความรู้และความสามารถ หรือการคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกองค์กร เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งที่ว่าง การที่พนักงานในองค์กรเห็นนโยบายการเลื่อนตำแหน่งพนักงานขององค์กร จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเช่นกัน ซึ่งโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจของพนักงาน ดังนั้นบริษัทส่วนมากจึงนิยมที่จะปรับเลื่อนระดับของพนักงานใน มากกว่าจะคัดเลือกจากพนักงานนอกองค์กร

4.9. ด้านการดูแลรักษาบุคลากร

บริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนอกเหนือจากสวัสดิการประกันสังคมตามกฎหมายแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้จัดบ้านพักสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกประเภท เพื่ออำนวยความสะดวกและลด

ภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร มีการจัดตั้งกองทุนสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย จัดให้มีการตรวจสอบภาพประจำปี และการรักษาพยาบาลเบื้องต้นโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำ สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 291) และฉัตรพันธ์ เขจรนันท์(2545, หน้า 240) ได้มีความเห็นด้านการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ตรงกันว่า การจัดสวัสดิการผลประโยชน์และบริการที่องค์การจัดให้กับพนักงานขององค์การด้วยความเต็มใจ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงความพอใจในการทำงาน ตลอดจนความจงรักภักดี และความรู้สึกร่วมระหว่างพนักงานและองค์กร สอดคล้องกับ ได้กล่าวว่าหากองค์กรจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งถือเป็นสวัสดิการและผลประโยชน์ต่ำกว่าตลาดทั่วไปแล้ว อาจเป็นผลให้ไม่มีผู้ใดประสงค์เข้ามาทำงานให้กับองค์กรนั้น หรือแม้จะมีผู้เข้ามาทำงาน องค์กรก็จะไม่สามารถธำรงรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ได้นาน

4.10. ด้านการออกจากตำแหน่ง

บริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในหน่วยงานของภาครัฐบุคลากรจะได้รับเงินจากกองทุนต่างๆเมื่อเกษียณอายุ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการเพิ่มเติมหลังการเกษียณอายุไว้ด้วย แต่เนื่องจากมีบุคลากรหลายประเภททั้งภายใต้การ

บริหารของภาครัฐและภายใต้การบริหารของมหาวิทยาลัยเอง จึงทำให้บุคลากรแต่ละประเภทยังได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆหลังการเกษียณอายุหรือออกจากตำแหน่งไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยอาจเพิ่มกองทุนต่างๆขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากรหลังออกจากตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2516, หน้า 241) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บำเหน็จบำนาญเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างหนึ่งซึ่งเป็นรายได้นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำตามปกติ โดยไม่ต้องออกแรงทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการให้บำเหน็จบำนาญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเป็นเวลานานนั้น โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ 1) เป็นการตอบแทนความดีของบุคลากรนั้นๆ ที่ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้หน่วยงานที่ดีเป็นเวลานาน 2) เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจ ที่จะปฏิบัติและสร้างคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานและตัวบุคลากรเอง ทั้งยังเป็นการชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นาน

5. สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยรวมทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0121 ซึ่งจำแนกรายด้านพบว่า การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การปฐมนิเทศ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโอนย้ายพนักงาน การเลื่อนขั้น, ตำแหน่ง,เงินเดือน การดูแลรักษาบุคลากร การออกจากตำแหน่ง การบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.0332 ,3.2430, 2.8818, 3.3616, 3.1582 ,3.1097, 2.8386, 2.7883 ,2.7714 2.8151 และ 3.1320 ตามลำดับ

2. สถานภาพการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกสถานภาพมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

3. ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

6. เอกสารอ้างอิง

- [1]. ชารพรรษ สัตยารักษ์ และคณะ. (2548). Human resource management : หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: บริษัท วิสเน็ท จำกัด.
- [2]. วิจิตร วรุตบางกูร. และสุพิชญา ชีระกุล. (2520). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. สมุทรปราการ: ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- [3]. นิยะดา ชุมหวงศ์. (2521). การบริหารงานบุคคลในประเทศไทยใน รายงานผลการวิจัยหมายเลข 2. สถาบันไทยคดีศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [4]. เสนาะ ดิยาวี. (2516). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5]. สมาน รังสิโยภักดิ์. (2531). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายพลเรือน.

- [6]. ญัฐพันธ์ เจริญนันท. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- [7]. ขงยุทธ เกษสาคร. (2545). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- [8]. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- [9]. ธงชัย สันติวงษ์. (2522). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เกษตรการพิมพ์.
- [10]. นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. (2521). หลักบริหารการศึกษาเพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับผู้บริหาร. วารสารนักบริหาร 2.
- [11]. สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด เอ็ม.ที. เพรส.
- [12]. สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- [13]. Mondy & Neo. (1990). Human resource management (4th ed). Allyn and Bacon.