

การพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1

Model for improving the efficiency of recruiting support staff of the University of Phayao. Phase 1



วรปรัชญ์ ศรีดวงคำ
Woraprat Sriduangkham
สุนทร คล้ายอ่ำ
Sunthorn Krayam
มหาวิทยาลัยพะเยา
University of Phayao
E-mail: Woraprat.sr@up.ac.th

Received: 12 August 2023; Revised: 23 August 2023; Accepted: 24 August 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จากทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/วิทยาเขต/โรงเรียน/สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ในปี พ.ศ. 2566 จำนวน 39 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 39 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่สูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับสมัคร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการสอบคัดเลือก สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีการพัฒนาขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ กองการเจ้าหน้าที่ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับอัตราที่ส่วนงานพึงมีและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในระยะต่อไป ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครอย่างทั่วถึง ควรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบมีความเที่ยงตรง และควรมีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยาต้องให้ความร่วมมือ และตั้งใจปฏิบัติงานตามขั้นตอน กระบวนการ กรอบเวลาที่ใช้ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนา, พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน, ขั้นตอนสรรหาพนักงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the development of the staff recruitment process of the University of Phayao supporting line and to study suggestions and guidelines for the development of the staff recruitment process of the University of Phayao supporting line is a quantitative research. (Quantitative Research) The researcher collects data from the population who are personnel responsible for recruitment and selection of supporting university personnel from all faculties/institutions/college/campuses/schools/offices/divisions/centers all within the University of Phayao in the year 2023, a total of 39 agencies, a total of 39 people, using a research tool as a questionnaire to collect data by distributing a questionnaire. The statistics used to analyze the data are frequency, percentage, mean and standard deviation. From the results of the research, it was found that the overall development guidelines for the recruitment process of the University of Phayao support line were at a high level ranked in the highest order, namely filling and appointing was at the highest level, followed by recruitment at a high level, followed by the selection examination, written examination, practical examination, interview examination were at a high level. The aspect that had the least improvement in the recruitment process of the University of Phayao supporting line was the manpower planning in moderate level, respectively. Suggestions for applying the research results the personnel division should prepare a manpower plan that is appropriate to the rate that the department should have and evaluate it to improve the manpower planning in the future. Should publicize the recruitment thoroughly. There should be specialists in specific positions to issue the exams to make the tools used for testing be accurate and there should be an appropriate timeframe for the filling and appointment process. The personnel responsible for personnel management of departments within the University of Phayao must cooperate and intend to work according to the procedures, processes, time frame used in recruiting recruit and appoint University of Phayao staff to support them efficiently and effectively. Including continuous monitoring of performance.

Keywords: Development, University of Phayao support staff, Recruitment process

บทนำ

การสรรหาพนักงานเป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากเป็นขั้นตอนสำคัญในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร โดยการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร ดังนั้นการสรรหาเชิงรุกจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพขององค์กรทุกประเภท ทั้งองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์สำคัญขององค์กรที่ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้โดยการสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุซานุช กับพันธุ์ยะ และพฤษ วัฒนแหก (2564) ศึกษาเกี่ยวกับกรณีศึกษานวัตกรรมสรรหา พบว่า การวางตำแหน่งของแบรนด์และการนำหลักการของเกมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และปัจจัยหลักของความสำเร็จในการใช้นวัตกรรมสรรหา ได้แก่ นโยบายนวัตกรรมและงบประมาณ หลักการสรรหาบุคลากรโดยทั่วไปประกอบด้วย การกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติคุณวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเข้าเป็นบุคลากรขององค์กร ตามหลักการที่ว่า เลือกคนให้เหมาะกับงานเพราะความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้เนื่องจากการสรรหาพนักงานเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาพนักงานจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจังจึงมีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดโดยการเน้นให้ผู้มีคุณสมบัติตามประกาศรับสมัครให้มากที่สุด มีปัจจัยสำคัญด้านการเลือกสื่อและช่องทางการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้มีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ และการแพร่ข่าวสารให้ข้อมูลตามความจำเป็นของตำแหน่ง เครื่องมือการสรรหาเชิงรุก ได้แก่ การรับสมัครงาน การมาสมัครด้วยตนเอง (Walk-ins) การส่งเจ้าหน้าที่ไปติดต่อ (Field Trips) การให้ทุน (Scholarships) การประกาศผ่านสื่อ (Advertising) การเยี่ยมชมกิจการของหน่วยงาน (Open House) การจัดตลาดนัดแรงงาน (Job Fairs) การประกาศผ่านสมาคมวิชาชีพ (Professional Societies) เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

ปัจจุบันการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 ประกอบกับประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พ.ศ. 2553 โดยเริ่มจากวิธีการการประกาศรับสมัคร การสอบข้อเขียนทั้งแบบอัตนัย (Subjective test) ที่มุ่งการบรรยาย พรรณนา และแบบปรนัย (Objective test) มุ่งการถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและการสัมภาษณ์ (Selection interview) โดยให้อิสระแก่ผู้สัมภาษณ์และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured or directive interview) และอาจมีการสอบภาคปฏิบัติสำหรับในบางตำแหน่งงาน ทั้งหมดนี้เป็นวิธีการสรรหาและคัดเลือกที่ใช้ปฏิบัติมาตั้งแต่ก่อตั้งมหาวิทยาลัยพะเยาจนกระทั่งถึงใน

ปัจจุบัน ทำให้ยังมีพนักงานบางส่วนในสายงานสนับสนุนมีการปฏิบัติไม่ตรงกับตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงสาขากับสายงานหรือตำแหน่งที่ครองอยู่ เป็นเหตุให้อาจส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวิชาความรู้ที่สำเร็จการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน ความชำนาญและความถนัดในการใช้เทคนิค ความรู้ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนางานและมหาวิทยาลัย

ดังนั้น ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการดำเนินการปรับกระบวนการ, ขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้ตรงกับความต้องการของสายการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ซึ่งจะเข้ามาทุกปีให้สอดคล้องกับการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จากทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/วิทยาเขต/โรงเรียน/สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ในปีพุทธศักราช 2566 จำนวน 39 หน่วยงาน ประชากรจำนวน 39 คน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบุคคล เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องมีการติดต่อ ประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกันกับบุคลากรภายในงานบริหารตำแหน่งและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ โดยมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การรับสมัคร การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การอนุมัติจ้าง การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนตำแหน่ง การโอนย้าย การสับเปลี่ยนอัตรา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำบัตรประจำตัวพนักงาน และการลาออกของพนักงาน เป็นต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับความเห็นและแนวทางการพัฒนาการขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ในคำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยลักษณะของแบบสอบถาม มี 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วย คำถาม 4 ข้อ

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ใน 4 ด้าน ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 35 ข้อ ได้แก่

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านการรับสมัคร | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านการสอบคัดเลือก | จำนวน 14 ข้อ |
| 3.1 สอบข้อเขียน | |
| 3.2 สอบภาคปฏิบัติ | |
| 3.3 สอบสัมภาษณ์ | |
| 4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง | จำนวน 7 ข้อ |

ลักษณะคำถามเป็นแบบมีหลายคำตอบให้เลือกและให้เลือกเพียงคำตอบเดียว

โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงให้มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|--------------------|------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้คะแนน 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้คะแนน 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้คะแนน 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้คะแนน 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้คะแนน 1 คะแนน |

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 39 คน

3. ติดตามแบบทดสอบคืนหลังจากที่แจกให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
4. รวบรวมแบบทดสอบที่ได้รับคืนทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล และอภิปรายผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลสภาพและปัญหาในการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 | หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 | หมายถึง อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 | หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 | หมายถึง อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 | หมายถึง มีอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

และผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อประเมินผลของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อมูลที่เป็นคำถามแบบปลายเปิดเก็บรวบรวมเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)
- 5.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 5.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 5.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินงานวิจัยที่ได้มาซึ่งผลสรุปของงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงจำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (N)	ร้อยละ
1.1 เพศ			
1) ชาย		14	35.90
2) หญิง		25	64.10
รวม		39	100.00
1.2 อายุ			
1) 21 – 30 ปี		0	00.00
2) 31 – 40 ปี		25	64.10
3) 41 – 50 ปี		13	33.33
4) 51 ปีขึ้นไป		1	2.56
รวม		39	100.00
1.3 ระดับการศึกษา			
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี		0	0.00
2) ปริญญาตรี		23	58.97
3) ปริญญาโท		16	41.03
3) ปริญญาเอก		0	0.00
รวม		39	100.00
1.4 ประสบการณ์การทำงาน			
1) 1 - 2 ปี		0	0.00
2) 3 – 4 ปี		1	2.56
3) 5 - 6 ปี		4	10.26

4) 7 ปี ขึ้นไป	34	87.18
รวม	39	100.00

ส่วนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นภาพรวมใน 4 ด้าน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
2.1	ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	3.43	1.06	ปานกลาง
2.2	ด้านการรับสมัคร	4.49	0.60	มาก
2.3	ด้านการสอบคัดเลือก	4.29	0.71	มาก
2.4	ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	4.56	0.58	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.19	0.74	มาก

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็นรายด้านใน 4 ด้าน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
3.1	กองการเจ้าหน้าที่มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับอัตรากว่าส่วนงานที่มี	3.33	1.08	ปานกลาง
3.2	กองการเจ้าหน้าที่มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ปฏิบัติร่วมกัน	3.44	0.99	ปานกลาง
3.3	กองการเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	3.56	1.02	มาก
3.4	กองการเจ้าหน้าที่มีช่วงระยะเวลาดำเนินการจัดทำแผนที่มีความเหมาะสมกับองค์กร	3.38	1.01	ปานกลาง
	กองการเจ้าหน้าที่มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลัง			

3.5	ในระยะต่อไป กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับองค์กร	3.33	1.08	ปานกลาง
3.6		3.54	1.16	มาก
รวมเฉลี่ย		3.43	1.06	ปานกลาง

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการรับสมัคร

ข้อ	รายการคำถาม ด้านการรับสมัคร	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
4.1	กองการเจ้าหน้าที่มีการประกาศรับสมัครในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่า 15 วันเป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสม	4.49	0.64	มาก
4.2	กองการเจ้าหน้าที่มีระบบ IT ที่ทันสมัยสำหรับกรอกข้อมูลสมัครงานได้อย่างรวดเร็ว	4.54	0.60	มากที่สุด
4.3	กองการเจ้าหน้าที่มีช่องทางการสมัครที่สะดวกและหลากหลาย	4.56	0.59	มากที่สุด
4.4	กองการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครอย่างทั่วถึง	4.26	0.63	มาก
4.5	กองการเจ้าหน้าที่กำหนดระยะเวลาการรับสมัครอย่างชัดเจน	4.49	0.75	มาก
4.6	กองการเจ้าหน้าที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติตามประกาศมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.59	0.49	มากที่สุด
4.7	กองการเจ้าหน้าที่มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563	4.54	0.55	มากที่สุด
4.8	กองการเจ้าหน้าที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร	4.49	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย		4.49	0.60	มาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการสอบคัดเลือก

ข้อ	รายการคำถาม ด้านการสอบคัดเลือก	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล

5.1	กองการเจ้าหน้าที่ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียน ปฏิบัติในเว็บไซต์	4.49	0.556	มาก
	กองการเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 7 วัน เป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสม			มาก
5.2	มีการสอบข้อเขียน ภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.26	0.751	มาก
5.3	มีการสอบข้อเขียน ภาคปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม	4.31	0.694	มาก
5.4	มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง	4.23	0.706	มาก
	มีคณะกรรมการสอบข้อเขียน ภาคปฏิบัติที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้			มาก
5.5	มีวิธีการสอบข้อเขียนหรือภาคปฏิบัติ ที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้	4.33	0.737	มาก
5.6		4.38	0.590	มาก
ข้อ	รายการคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
5.7	กองการเจ้าหน้าที่มีการสอบสัมภาษณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.31	0.800	มาก
5.8	กองการเจ้าหน้าที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้สอบสัมภาษณ์	4.15	0.745	มาก
5.9	กองการเจ้าหน้าที่มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้	4.28	0.686	มาก
5.10	กองการเจ้าหน้าที่มีการสอบสัมภาษณ์ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม	4.00	0.858	มาก
5.11	กองการเจ้าหน้าที่มีวิธีการสอบสัมภาษณ์ที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้	4.28	0.656	มาก
5.12	กองการเจ้าหน้าที่มีการสอบสัมภาษณ์ในระยะเวลาที่เหมาะสม	4.13	0.864	มาก
5.13	กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.38	0.673	มาก
5.14	กองการเจ้าหน้าที่มีการประกาศผลการคัดเลือกในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่	4.59	0.595	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.29	0.71	มาก

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ	รายการคำถาม ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
6.1	กองการเจ้าหน้าที่บรรจุและแต่งตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา	4.56	0.59	มากที่สุด
6.2	กองการเจ้าหน้าที่บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	4.59	0.54	มากที่สุด
6.3	กองการเจ้าหน้าที่มีระบบการรับรายงานตัว ที่มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว	4.51	0.64	มากที่สุด
6.4	กองการเจ้าหน้าที่ทำสัญญาจ้างถูกต้องตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	4.59	0.59	มากที่สุด
6.5	กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.64	0.48	มากที่สุด
6.6	กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.49	0.64	มาก
6.7		4.54	0.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.56	0.58	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 แสดงข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 มีข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดซึ่งสามารถจัดกลุ่มโดยสรุป ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

1.1 การวางแผนอัตรากำลังควรทำแบบมีส่วนร่วมของทุกส่วนงาน ควรมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลัง ทบทวนแผนกรอบอัตรากำลังให้ทุกส่วนงานทราบข้อมูล

1.2 ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการคำนวณกรอบอัตรากำลังร่วมกันระหว่างส่วนงาน โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลได้มีส่วนร่วม

1.3 ควรมีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนอัตรากำลัง กรอบระยะเวลา 10 ปี มีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และควรมีระบบสารสนเทศที่เข้าถึงได้ง่ายจะช่วยให้มาสารณ้นำแผนไปปฏิบัติร่วมกันได้

2. ด้านการรับสมัคร

2.1 ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้มีความหลากหลาย

2.2 ควรรับสมัครเป็นรอบ ๆ ประจำ 1 เดือนหรือ 2 เดือน โดยประกาศของทุกตำแหน่งทั้ง

มหาวิทยาลัยพร้อมกันในครั้งเดียว

3. ด้านการสอบคัดเลือก ได้แก่ สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ และสอบสัมภาษณ์

3.1 ควรจัดสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งทั้งมหาวิทยาลัยที่มีการรับสมัครในแต่ละรอบ

3.2 ควรระบุเกณฑ์วัดผลในประกาศสอบคัดเลือก มีแนวทางในการสอบ เพื่อการเตรียมพร้อมของผู้เข้าสอบแข่งขัน มีหัวข้อในการสอบแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน โปร่งใส และควรมีการสรรหาภายในก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วมีโอกาสได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3.3 ควรกำหนดเวลารอบการสอบสัมภาษณ์ 1 เดือนต่อครั้ง ก่อนการประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.)

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

4.1 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

4.2 การบรรจุและแต่งตั้ง รัดกุมมีความรวดเร็ว ดีมาก

4.3 มีการปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการ กรอบเวลาที่ใช้ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จากทุกคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย/วิทยาเขต/โรงเรียน/สำนักงาน/กอง/ศูนย์ ภายในมหาวิทยาลัยพะเยา ในปีพุทธศักราช 2566 จำนวน 39 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 39 คน โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและมีสรุปผลการศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นบุคลากรเพศหญิงมีจำนวนมากที่สุด มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวนมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวนมากที่สุด และมีประสบการณ์การทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปี ขึ้นไปสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรับสมัคร ด้านการสอบคัดเลือก สอบข้อเขียนสอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์ และด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรับสมัคร อยู่ในระดับมาก ด้านการสอบคัดเลือก สอบข้อเขียนสอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์ อยู่ในระดับมาก และด้านการวางแผนอัตราากำลัง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และจากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นว่า มีแนวทางในการพัฒนา

ขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการวางแผนอัตรากำลังมีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ควรมีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง มีกระบวนการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับองค์กร มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนอัตรากำลังไปใช้ปฏิบัติร่วมกัน มีช่วงระยะเวลาดำเนินการจัดทำแผนที่มีความเหมาะสมกับองค์กร มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังงานที่มี และควรมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในระยะต่อไป ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์ พรหมฤาษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บีซิเนส เซอร์วิส เซส อัลโลแอนซ์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน ด้านที่มีระดับความสำคัญสูงสุดคือ การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรอัตรากำลังตามกรอบภาระงาน รองลงมาเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในทุกกระบวนการเพื่อลดงานเอกสารและแบบทดสอบ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหาอบรมพนักงาน

2. ด้านการรับสมัคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับสมัครมีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติตามประกาศมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร กองการเจ้าหน้าที่มีช่องทางการสมัครที่สะดวกและหลากหลาย กองการเจ้าหน้าที่มีระบบ IT ที่ทันสมัยสำหรับกรอกข้อมูลสมัครงานได้อย่างรวดเร็ว กองการเจ้าหน้าที่มีช่องทางการสมัครที่สะดวกและหลากหลาย และกองการเจ้าหน้าที่มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 กองการเจ้าหน้าที่มีการประกาศรับสมัครในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 15 วันเป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสม กองการเจ้าหน้าที่มีการกำหนดระยะเวลาการรับสมัครอย่างชัดเจน กองการเจ้าหน้าที่กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร และกองการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยามินทร์ จันทะคัต (2564) ได้ทำการวิจัยกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น ผลการวิเคราะห์จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และประกาศรับสมัครงานอย่างเคร่งครัด โดยการสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ส่วนจุดอ่อนของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ กระบวนการในการดำเนินการรับสมัครล่าช้า ใช้ระยะเวลานาน โอกาสของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการและอุปสรรคของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล คือ การใช้สื่อและช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลไม่ทั่วถึงและครอบคลุม

3. ด้านการสอบคัดเลือก สอบข้อเขียนสอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสอบคัดเลือก สอบข้อเขียนสอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์มีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่มีการประกาศผลการคัดเลือกในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ มีการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบข้อเขียนหรือภาคปฏิบัติ ในเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่า 7 วัน เป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสม มีวิธีการสอบข้อเขียนหรือภาคปฏิบัติ ที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ และกองการ

เจ้าหน้าที่มีกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการคัดเลือกที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มีคณะกรรมการสอบข้อเขียน ภาคปฏิบัติ ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ กองการเจ้าหน้าที่มีการสอบสัมภาษณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงาน กองการเจ้าหน้าที่มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้ และกองการเจ้าหน้าที่มีวิธีการสอบสัมภาษณ์ที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ มีการสอบข้อเขียนหรือภาคปฏิบัติที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง กองการเจ้าหน้าที่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้สอบ กองการเจ้าหน้าที่มีการสอบสัมภาษณ์ในระยะเวลาที่เหมาะสม และกองการเจ้าหน้าที่ มีการสอบสัมภาษณ์ในช่วงระยะเวลาที่มีความเหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรวีณา เอื้อแท้ (2559) ได้ทำการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน ผลการศึกษาพบว่า จุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคราชการ คือ มีวิธีการการสรรหาบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีความเป็นมาตรฐานด้านภาพลักษณ์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคง จุดอ่อน คือ มีขั้นตอนหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า ขาดการประชาสัมพันธ์ ใช้วิธีการและช่องทางในรูปแบบเดิม ๆ โอกาส คือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และปรับกฎระเบียบให้ยืดหยุ่นขึ้น อุปสรรค คือ ข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทัศนคติและค่านิยมของคนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนจุดแข็งของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของภาคเอกชน คือ ใช้วิธีการและช่องทางหลายช่องทาง จุดอ่อน คือ สรรหาบุคคลเฉพาะกลุ่มทำให้สรรหาได้ยาก โอกาส คือ การนำเทคโนโลยีและระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในดำเนินการ อุปสรรค คือ การนำข้อมูลแหล่งข้อมูลภายนอกทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้ และมีคู่แข่งและการแข่งขันในตลาดแรงงานสูง

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบรรจุและแต่งตั้งมีความสำคัญต่อการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมเพื่อประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และกองการเจ้าหน้าที่มีการทำสัญญาจ้างที่มีความถูกต้องตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด กองการเจ้าหน้าที่มีการบรรจุและแต่งตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา กองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้กองการเจ้าหน้าที่มีระบบการรับรายงานตัวเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว และกองการเจ้าหน้าที่มีกระบวนการบรรจุและแต่งตั้งมีระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนให้มีคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ พรหมณ์ชื่น (2555) ได้ทำการวิจัยการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เข้ารับราชการในกรมสรรพากร ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาเกิดจากความจำเป็นขององค์การ ในการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่หรือต้องการที่จะขยายกิจการ การสรรหาในแต่ละครั้งต้องให้ได้จำนวนบุคคลมาสมัครมากและมีความรู้ความสามารถสูง มีการเปิดโอกาสโดยทั่วไปโดยเท่าเทียมกัน และใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหา แหล่งในการสรรหาประกอบด้วยแหล่งภายในองค์การและแหล่งภายนอกองค์การ ซึ่งแต่ละแหล่งมีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป การสรรหาสามารถ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ การสรรหาเชิงรับหรือการสรรหาในแนวแคบ และการสรรหาในเชิงรุก หรือการสรรหาในแนวกว้าง นโยบายในการสรรหา มี 2 แนวทาง คือ นโยบายการสรรหาแบบเปิด และนโยบายการสรรหาแบบปิด การสรรหาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การทำการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การทำการวิเคราะห์งาน และการดำเนินการสรรหา การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของไทยประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ การรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเข้ารับราชการ การ

ตั้งสถานศึกษาเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการและการเกณฑ์ผู้ที่จะเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามความใน มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเข้ารับราชการ ในการสรรหา นั้น สิ่งจูงใจขององค์กรที่มีต่อการสรรหา ได้แก่ ระบบค่าตอบแทนขององค์กร โอกาสในอาชีพ ชื่อเสียงขององค์กร สิ่งจูงใจเหล่านี้จะทำให้บุคคลมาสมัครงานเป็นจำนวนมาก

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ระยะที่ 1 มีข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ในด้านการวางแผนอัตรากำลังควรทำแบบมีส่วนร่วมของทุกส่วนงานควรมีการจัดประชุมเพื่อวางแผน อัตรากำลัง ทบทวนแผนกรอบอัตรากำลังให้ทุกส่วนงานทราบข้อมูล ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการคำนวณกรอบ อัตรากำลัง ทำแผนอัตรากำลังร่วมกันระหว่างส่วนงาน โดยให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลได้มีส่วนร่วม ควรมีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานจัดทำแผนอัตรากำลัง กรอบระยะเวลา 10 ปี ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานให้ เป็นไปตามแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง และควรมีระบบสารสนเทศที่เข้าถึงได้ง่ายจะช่วยให้มา สารณำแผนไปปฏิบัติร่วมกันได้

2. ด้านการรับสมัคร

ในด้านการรับสมัคร ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้มีความหลากหลาย ควรรับ สมัครเป็นรอบ ๆ ประจำ 1 เดือนหรือ 2 เดือน โดยประกาศของทุกตำแหน่งทั้งมหาวิทยาลัยพร้อมกันในครั้งเดียว

3. ด้านการสอบคัดเลือก

ในด้านการสอบคัดเลือก สอบข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติและสอบสัมภาษณ์ ควรจัดสอบคัดเลือกในแต่ละ ตำแหน่งทั้งมหาวิทยาลัยที่มีการรับสมัครในแต่ละรอบ ควรระบุเกณฑ์วัดผลในประกาศสอบคัดเลือกแนวทางใน การสอบ เพื่อการเตรียมพร้อมของผู้เข้าสอบแข่งขัน มีหัวข้อในการสอบแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน โปร่งใส และควรมีการสรรหาภายในก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงาน มาแล้วมีโอกาสได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

4. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

ในด้านการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานภายใน มหาวิทยาลัยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ควรมีการปฏิบัติตามขั้นตอน กระบวนการ กรอบเวลา ที่ใช้ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

สรุป

แนวทางการพัฒนาขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับสมัคร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการสอบคัดเลือก สอบ ข้อเขียน สอบภาคปฏิบัติ สอบสัมภาษณ์ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลัง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้มีดังนี้คือ กองการ เจ้าหน้าที่ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีความเหมาะสมกับอัตรากว่าส่วนงานที่มีและประเมินผล เพื่อ ปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในระยะต่อไป ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครอย่างทั่วถึง ควรมีผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบ ซึ่งจะช่วยให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบมีความเที่ยงตรง และควรมี

กระบวนการบรรจุและแต่งตั้งที่มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยาต้องให้ความร่วมมือและตั้งใจปฏิบัติงานตามขั้นตอน กระบวนการ กรอบเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน รวมถึงมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย กรอบระยะเวลา 10 ปี ไว้อย่างชัดเจนและถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันโดยการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงาน มีความเหมาะสมกับอัตราที่ส่วนงานพึงมีและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในระยะต่อไป

1.2 ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้มีความหลากหลาย

1.3 ควรระบุเกณฑ์วัดผลในประกาศสอบคัดเลือก แนวทางในการสอบ เพื่อการเตรียมพร้อมของผู้เข้าสอบแข่งขัน และมีหัวข้อในการสอบแต่ละตำแหน่ง ให้ชัดเจน โปร่งใสกำหนดเวลารอบการสอบสัมภาษณ์ 1 เดือนต่อครั้ง ก่อนการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา (ก.บ.ม.)

1.4 ควรมีการสรรหาภายในก่อน เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วมีโอกาสได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1.5 บุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยพะเยาต้องให้ความร่วมมือและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

1.6 ควรปฏิบัติตามขั้นตอน กรอบระยะเวลาที่ใช้ในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.8 ควรติดตามผลการดำเนินงานตามขั้นตอนสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันอื่นที่ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วแก่ผู้มาใช้บริการ เพื่อนำมาปรับปรุงขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามขั้นตอนการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรวีณา เอื้อแท้. (2559). ศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุกระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดนิตา วิภาวิน, สุภาภรณ์พรหมฤาษี, เกรียงไกร โพธิ์มณี, รัชฎาพร บุญเรือง (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการสรรหาพนักงาน บริษัท บิซิเนส เซอร์วิส เอส อัลโลแอนซ์ จำกัด. วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ. 3(3), 315-328.

- พงศ์สิทธิ์ พรหมณ์ชื่น. คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร. โครงการงานการปฏิบัติงานสหกิจศึกษา. สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. สงขลา: มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- ศยามินทร์ จันทะคัต. (2564). กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของแผนกบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น. วารสารการบริหารการศึกษา มมร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 1(2), 32-40.
- สุชาญ พันธ์นิยะและพุดม ยวนแหล. (2564). นวัตกรรมการสรรหาคนที่ “ใช่” : กระแสโลกและความท้าทายของราชการไทย. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ. 9(1), 22-34.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). การดำเนินการสรรหาเชิงรุก โครงการสรรหาเชิงรุก ศูนย์สรรหาและเลือกสรร (ศสล.) กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ..