

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
3. ขอบเขตการวิจัย.....	3
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
1. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง	5
2. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง	15
3. ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง	18
4. การจัดทำแผนอัตรากำลังทรัพยากรอุดมศึกษา	21
5. บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	27
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
8. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
1. การเก็บรวบรวมข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล	33
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	35
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
6. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	36
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
1. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	46
1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	46
2. สรุปผลการวิจัย.....	46
3. อภิปรายผล.....	47
4. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	50
5. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	51
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	54
ประวัติผู้วิจัย.....	59



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร	30
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3 ระดับความคิดเห็นและระดับคะแนน	36
4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
5 ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน	40
6 ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน.....	41
7 ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน	42
8 ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	43



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 ตราสัญลักษณ์.....	28
2 สีประจำมหาวิทยาลัย	29
3 ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย	30
4 กรอบแนวคิดการวิจัย	32



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับ เงินเดือนของตำแหน่งและจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในสถาบัน อุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การกำหนดให้กำหนดคราวละสี่ปีโดยต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.พ.อ. กำหนด

นอกจากจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 และแก้ไขเพิ่มเติมให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของ กฎหมายแล้ว ยังต้องปฏิบัติตามตามมาตรา 4 มาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสร้างความเป็น เลิศทางวิชาการ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยาเพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่าง มั่นคงและยั่งยืนของปวงชนให้มีส่วนในการจัดการ การบำรุง ดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเป็นเลิศ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงควบคู่ไปกับคุณธรรม ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริม วิทยฐานะครู การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจะปฏิบัติตามภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้อย่างสมบูรณ์นั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำเป็นต้องมี อัตรากำลังที่เพียงพอจะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้การวางแผน ด้านบุคลากรของหน่วยงานมีปริมาณเหมาะสมและสมดุลกับปริมาณภาระงานของหน่วยงานที่ ดำเนินการอยู่ในแต่ละปีนั้น ๆ ทั้งเป็นการรองรับในการเปลี่ยนแปลงของจำนวนอัตรากำลังที่ เกษียณอายุราชการในแต่ละปี ตลอดจนอัตรากำลังที่ต้องจัดหาเพิ่มในช่วงปีที่จะมีการเปิดหลักสูตร ใหม่ภายในของหน่วยงาน โดยจำเป็นต้องจัดทำแผนฯ ไว้ล่วงหน้าทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนฯ ของ มหาวิทยาลัย และความจำเป็นของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อความสำเร็จของส่วนราชการในระยะยาว การกำหนดอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที รวมถึงจะทำให้การจัดหาการใช้ประโยชน์และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีโดยเตรียมการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยลดปัญหาด้านการบริหารจัดการน้อยลง รวมทั้งทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานด้านอุปสงค์ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต จึงทำให้ส่วนราชการสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และหน่วยงานสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้มีอัตรากำลังที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งซึ่งต้องดำเนินการให้ภาพรวมทั้งหน่วยงานที่เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนไปตามพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น และกรอบอัตรากำลังต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการ และทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง การเกลี่ยงาน และเกลี่ยคน เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมไปถึงการวางแผนกำหนดตำแหน่งหน้าที่การทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี รองรับภารกิจและภาระของงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นสารสนเทศและเป็นแนวทางในการวิเคราะห์กำลังคนเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปีของหน่วยงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,120 คน (สารสนเทศ ปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม) ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1) บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) | จำนวน 659 คน |
| 2) บุคลากรสายสนับสนุน | จำนวน 461 คน |

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 295 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โย มาเน (1973 : 727) ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1) บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) | จำนวน 174 คน |
| 2) บุคลากรสายสนับสนุน | จำนวน 121 คน |

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน และด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

3. เนื้อหาการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและข้อมูลการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี

4. พื้นที่วิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. ระยะเวลาการวิจัย

ระยะเวลาการวิจัย 1 ปี ซึ่งแบ่งการดำเนินงานออกเป็น 5 ระยะคือ
ระยะที่ 1 ขึ้นเตรียมการ

ระยะที่ 2 ขั้นตอนดำเนินการ

ระยะที่ 3 ขั้นการรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 4 สรุปและวิเคราะห์ผล

ระยะที่ 5 ทำรายงานการวิจัยและเผยแพร่

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัย คือ ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นสารสนเทศในการวิเคราะห์กำลังคนเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปีของหน่วยงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY