

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจธ. ตามสถานะของตำแหน่งงาน ประเภทการจ้างงาน อายุการทำงาน และระดับการศึกษา และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจธ. กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มข้าราชการสาย ก ข และ ค กลุ่มพนักงานสายวิชาการและสายวิชาชีพอื่น และกลุ่มลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9736 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบเอฟ และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการวิจัยพบดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ข ค หรือ พนักงานสายวิชาชีพอื่น ประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดมีวุฒิปริญญาตรี

2. สภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจธ. ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คล้ายกับความคิดเห็นตามรายด้านคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจธ. ตามสถานะตำแหน่งงานในภาพรวมพบว่า บุคลากรสาย ก บุคลากรสาย ข ค กับบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มจธ. ตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สำหรับการเปรียบเทียบตามประเภทการจ้าง และตามอายุการทำงานในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะในการได้มาซึ่งบุคลากรคือ ควรปรับปรุงการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากร กำหนดวิธีการสรรหาและคัดเลือกให้ชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจในองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมจัดอบรมดูงานทั้งในและนอกสถานที่ในเชิงปฏิบัติการ ใช้งานจริงให้มากขึ้น และอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรโอนย้ายไปในหน่วยงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ