

## บทที่ 5

### อภิปรายผล สรุปผล และข้อเสนอแนะ

#### อภิปรายผล

จากการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ สามารถอภิปรายผลแยกเป็นด้าน ๆ ได้ ดังนี้

#### *ด้านการสรรหาบุคลากร*

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงานส่วนในการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ต้องมีเครื่องมือในการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน เพื่อสรรหาบุคคลได้ตามความประสงค์ขององค์กร และการสรรหาบุคลากรมีทั้งการสรรหาจากภายในโดยมีการประกาศให้ทราบภายในมหาวิทยาลัย และสรรหาบุคลากร โดยใช้ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัย และการสรรหาจากภายนอกก็ได้มีการประกาศผ่านสื่อ คือ เว็บไซต์ของทางมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับธารพรหม สัตยารักษ์ (2548, หน้า 154) และทั้งนี้มหาวิทยาลัยยังมุ่งเน้นที่จะมีการเสาะแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร (2520, หน้า 57) ได้กล่าวไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเป็นงานบริหารที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าภาครัฐหรือภาคธุรกิจเอกชน ความก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากร

ที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จำเป็นต้องมีการเสาะแสวงหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อเลือกสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้าทำงานเพื่อที่จะให้การเลือกสรรมีประสิทธิภาพและได้บุคคลตามต้องการ

### ด้านการคัดเลือกบุคลากร

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและ มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรใช้หลักความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งงาน และคัดเลือกจากใบสมัคร เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับ ชารพรรษ สัตยารักษ์ (2548, หน้า 154) ที่เห็นว่าการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าทำงาน เป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อนที่จะต้องเน้นในเรื่องความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ และสามารถติดต่อกับคนทั้งองค์กรได้ รู้จักใช้เทคนิคในการติดต่อ การต่อรอง การจูงใจ การเป็นผู้นำที่ดี และการปฏิบัติงานที่ดี หากคัดเลือกบุคลากรที่ไม่เหมาะสมมาทำงานก็จะมีปัญหาการทำงาน และก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมาอีกมากมาย และปัจจัยที่ใช้พิจารณาในการคัดเลือก คือ ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ทักษะความสามารถ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ใน คำบรรยายลักษณะงาน บุคลิกภาพ กับการสื่อสาร และทัศนคติกับองค์กร เป็นต้น สอดคล้องกับ นิยะดา ชุมหวงศ์ (2521, หน้า 76) ที่ได้กล่าวว่า วิธีการในการคัดเลือกจาก คัดเลือกจากใบสมัคร เป็นการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ไม่ครบหรือดีเกินไปออก การทดสอบข้อเขียน จะทดสอบความรู้เพื่อจะนำไปปฏิบัติงาน การสอบสัมภาษณ์ เมื่อผู้สมัครสอบข้อเขียนผ่านก็จะเรียกตัวมาสอบสัมภาษณ์ เพื่อดูบุคลิกภาพ ท่าทาง ไหวพริบ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้สมัคร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

### ด้านการปฐมนิเทศ

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการปฐมนิเทศเพื่อแนะนำให้บุคลากรใหม่ทราบถึงเรื่องราวต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เช่น ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัย สามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2539) ได้กล่าวว่า การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ถ้าทำอย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกจะสามารถช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้น โดยการจัดข้อมูลที่พนักงานต้องการเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์กรและการปฏิบัติงานและยังสามารถช่วยให้บุคลากรใหม่ลดความวิตกกังวลในวันแรกของการทำงาน ป้องกันความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่พนักงานใหม่คาดหวังต่องานและองค์กรใหม่กับสภาพที่เป็นจริง นอกจากนี้การปฐมนิเทศยังมีส่วนช่วยสร้างความคุ้นเคยของบุคลากรใหม่กับองค์กร ดังนั้นการปฐมนิเทศจะเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายของพนักงานและองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

### ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยใช้วิธีการบรรจุแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขัน ซึ่งเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง สอดคล้องกับสมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2544, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริง เป็นการดำเนินงานต่อจากการทดลองปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่าบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานครบกำหนดตามเวลาแล้ว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความ-

ประพจน์เหมาะสมกับตำแหน่งงานแล้ว ก็ออกคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งที่แท้จริงต่อไป การบรรจุแต่งตั้งนี้แล้วแต่นโยบายของหน่วยงานบางหน่วยงาน

### **ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา**

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีความครอบคลุมกับบุคลากรแต่ละประเภทและเหมาะสมกับลักษณะงาน และยังเปิดโอกาสให้บุคลากรบางประเภทได้รับทุนการศึกษา และอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยังมี การสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการทำงาน สอดคล้องกับ ฦๅฐพๅนๅ ฦๅจรๅนๅนๅนๅ (2545, ๅหน้า 124-125); ยงๅยๅทๅ ฦๅษๅสๅคร (2545, ๅหน้า 7-8) ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยที่กระบวนการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์การ

### **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมี

ความชัดเจนของหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้ประเมินมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมิน และยังมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงเพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น แต่สถานภาพการทำงานบางประเภทที่มีจำนวนบุคลากรน้อยก็อาจทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปโดยง่ายและราบรื่น สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 225) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดได้ว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน และให้ทำงานไประยะเวลาตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องติดตามประเมินผลดูเป็นระยะ ๆ ว่าผลงานที่ปรากฏจากการกระทำ ของบุคคลดังกล่าวเป็นอย่างไร ถ้าได้ทราบถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติออกมาและประเมินคุณค่าได้แล้ว ก็จะมีการเสริมหรือแก้ไขปัญหามาให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คือ อาจจะตอบแทนความดีความชอบโดยการเลื่อนขั้นพร้อมสวัสดิการอื่น ๆ ให้ หรืออาจโยกย้ายสับเปลี่ยนหรือแก้ไขด้วยวิธีการอื่น ๆ ซึ่งหากกระทำได้ถูกต้อง นอกจากจะช่วยให้การผลิตและการทำงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานอีกด้วย

### **ด้านการโอนย้ายบุคลากร**

บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการ โอนย้ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการโอนย้ายบุคลากรยังช่วยในการแก้ไขและปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น แต่พนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นด้านการ โอนย้ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะยังไม่ทราบกฎระเบียบในการ โอนย้ายบุคลากร มหาวิทยาลัยอาจชี้แจงกฎระเบียบให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน สอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตตราคุลย์

(2534, หน้า 23-25) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การโอนย้ายงาน อาจกระทำแบบชั่วคราว และถาวร และรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในแผนก หรือนอกแผนกก็ได้ สาเหตุของการ โอนย้าย เกิดขึ้นจาก 2 สาเหตุ คือ เป็นความต้องการของบริษัท กับเป็นความต้องการของพนักงาน การโอนย้ายเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้สำหรับการแก้ไขการบรรจุบุคคลผิดและถือว่าเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลอีกด้วย การหมุนเวียนงานต้องกระทำอย่างเป็นระบบ อาจกระทำได้โดยการแต่งตั้งให้บุคลากรไปอยู่ในหน่วยงานหนึ่งในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ เมื่อครบกำหนดก็ย้ายไปอยู่อีกงานจนครบทุกงานตามที่ต้องการ โดยทั่วไป ระยะเวลาการหมุนเวียนงาน จะอยู่ระหว่าง 6 เดือน ถึงหนึ่งหรือสองปี ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน ความยากง่ายของงาน ความรู้ประสบการณ์และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้งานนั้น

#### *ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน*

บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระบบของราชการ มีการกำหนดกฎระเบียบในการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือนที่ชัดเจน ดังนั้นบุคลากรที่เข้ามารับตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐจะทราบและเข้าใจในการบริหารงานในระบบราชการ อัตราเงินเดือนของมหาวิทยาลัยส่วนมากจะไม่มีผลกระทบกับบุคลากรสายวิชาการเท่าใดนัก เพราะจะมีค่าสอนที่เกินภาระงานปกติ และบุคลากรที่ได้รับเงินสมนาคุณประจำตำแหน่ง แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท จึงอาจจะไม่ได้ได้รับความเท่าเทียมและเสมอภาคในด้านนี้ เช่น ลูกจ้างชั่วคราวขึ้นเงินเดือนจะไม่เพิ่มจนกว่าจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นอาจกำหนดอัตราเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ และทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น และมีความชัดเจนในการเลื่อนขั้น ,ตำแหน่ง หรือการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 336-338); Mondy and Noe (1990, pp. 468-469) ซึ่งได้กล่าวว่า เพื่อความเหมาะสมการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งจึงเป็นเรื่อง ซึ่งจะต้องพิจารณาประกอบกันทั้ง

สองทางให้สมดุลและดีที่สุด กล่าวคือ จะต้องพิจารณาถึงความสามารถหรือผลงานควบคู่กับอายุงาน หรืออาวุโสในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนรับตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานอาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลงตามความรู้และความสามารถ หรือการคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกองค์กร เพื่อบรรจุลงในตำแหน่งที่ว่าง การที่พนักงานในองค์กรเห็นนโยบายการเลื่อนตำแหน่งพนักงานขององค์กร จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเช่นกัน ซึ่งโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจของพนักงาน ดังนั้น บริษัทส่วนมากจึงนิยมที่จะปรับเลื่อนระดับของพนักงานใน มากกว่าจะคัดเลือกจากพนักงานนอกองค์กร

### **ด้านการดูแลรักษาบุคลากร**

บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนอกเหนือจากสวัสดิการประกันสังคมตามกฎหมายแล้ว มหาวิทยาลัยยังได้จัดบ้านพักสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกประเภท เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากร มีการจัดตั้งกองทุนสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำ สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 291) และณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2545, หน้า 240) ได้มีความเห็นด้านการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรตรงกันว่า การจัดสวัสดิการผลประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้กับพนักงานขององค์กรด้วยความเต็มใจ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงความพอใจในการทำงาน ตลอดจนความจงรักภักดี และความรู้สึกร่วมระหว่างพนักงานและองค์กร สอดคล้องกับ ได้กล่าวว่า หากองค์กรจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นค่าตอบแทนทางตรงและค่าตอบแทนทางอ้อม ซึ่งถือเป็นสวัสดิการและผลประโยชน์ต่ำกว่าตลาดทั่วไปแล้ว อาจเป็นผลให้ไม่มีผู้ใด

ประสงค์เข้ามาทำงานให้กับองค์กรนั้นหรือแม้จะมีผู้เข้ามาทำงาน องค์กรก็จะไม่สามารถชำระรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ได้นาน

### ด้านการออกจากตำแหน่ง

บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในหน่วยงานของภาครัฐ บุคลากรจะได้รับเงินจากกองทุนต่าง ๆ เมื่อเกษียณอายุ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการเพิ่มเติมหลังการเกษียณอายุไว้ด้วย แต่เนื่องจากมีบุคลากรหลายประเภททั้งภายใต้การบริหารของภาครัฐและภายใต้การบริหารของมหาวิทยาลัยเอง จึงทำให้บุคลากรแต่ละประเภทยังได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หลังการเกษียณอายุหรือออกจากตำแหน่งไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัยอาจเพิ่มกองทุนต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากรหลังออกจากตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2516, หน้า 241) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บำเหน็จบำนาญเป็นประโยชน์แก่บุคคลอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นรายได้นอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนประจำตามปกติ โดยไม่ต้องออกแรงทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีความสำคัญต่อการให้บำเหน็จบำนาญแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน เป็นเวลานานนั้น โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ (1) เป็นการตอบแทนความดีของบุคลากรนั้น ๆ ที่ได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้หน่วยงานที่ดีเป็นเวลานาน (2) เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจ ที่จะปฏิบัติและสร้างความดีให้แก่หน่วยงานและตัวบุคลากรเอง ทั้งยังเป็นการยึดเหนี่ยวให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานได้นาน

## สรุปผลการวิจัย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้าราชการสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 31.6 ข้าราชการสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 5.4 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 10.5 พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้สายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 9.2 พนักงานราชการสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 1.0 พนักงานราชการสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 13.8 พนักงานเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 1.5 ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 4.1 และลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 12.8

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยสรุป ดังนี้

ด้านการสรรหาบุคลากร ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านการคัดเลือกบุคลากร ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานราชการสายวิชาการ และ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการปฐมนิเทศ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน

งบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานราชการสายวิชาการ และข้าราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานราชการสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับมาก

ด้านการโอนย้ายบุคลากร ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถูกจ้างประจำ พนักงานเงินรายได้ ถูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านการดูแลรักษาบุคลากร ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านการออกจากตำแหน่ง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงาน-

มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายสนับสนุน พนักงานเงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ด้านการบริหารงานบุคคล ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงาน-มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณรายจ่ายสายวิชาการ พนักงานราชการสายวิชาการ และข้าราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับมาก และพนักงานเงินรายได้ และพนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย

12. โดยรวมทุกด้าน ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานราชการสายสนับสนุน มีความคิดเห็นในระดับน้อย

## ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

### สมมติฐานที่ 1

สถานภาพการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พบว่า

1.1 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.3 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณ-รายจ่ายสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.4 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณ-รายจ่ายสายสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.5 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณ-รายได้สายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.6 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายวิชาการ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.7 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการสายสนับสนุน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.8 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.9 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นพนักงานเงินรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

1.10 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาการ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.11 สถานภาพการทำงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## สมมติฐานที่ 2

- 2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการปฐมนิเทศ มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.6 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.7 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการโอนย้ายบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.8 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.9 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการดูแลรักษาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
- 2.10 ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการออกจากตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ปัญหาส่วนใหญ่จะพบในด้านสวัสดิการและเงินเดือน องค์กรจึงควร

เข้าไปปรับปรุงตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมกับบุคลากรทุกสถานภาพ โดยเฉพาะในเรื่องสวัสดิการบ้านพัก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่าง ๆ และเรื่องเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลต่อ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
2. ควรศึกษาด้านขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-กรุงเทพฯ