



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)  
เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Guidelines on Development of Rajabhat Maha Sarakham  
University's 4-Year Manpower Plan

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY  
ประยงค์ จำปาศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)  
เรื่อง

แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Guidelines on Development of Rajabhat Maha Sarakham  
University's 4-Year Manpower Plan

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY  
ประยงค์ จำปาศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

แหล่งข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 295 คน

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 1,120 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) และบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 295 คน ได้โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (1973 : 727) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} &= \frac{1,120}{1 + 1,120(.05)} \\ &= 294.99 \\ &= 295 \end{aligned}$$

และการแบ่งชั้นภูมิ ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นส่วนย่อย แล้วเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ หลังจากนั้นก็จะมาสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามสัดส่วนของบุคลากร แบ่งเป็น ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละชั้นภูมิ} \times \text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประเภทสายงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สายสอน (สายวิชาการ)	659	174
2	สายสนับสนุน	461	121
รวม		1,120	295

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม(Questionnaires) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด

3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. ประเภทสายงาน
4. อายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน และด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบสเกลที่ศนคติ (Likert Scale)

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Form) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน และด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

#### 4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

##### 4.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

4.1.1 ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4.1.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 4.1.1 ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1.3 นำแบบสอบถามนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ

4.1.4 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

##### 4.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความถูกต้องของรูปแบบของแบบสอบถาม และการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 295 คน ประกอบด้วย สายวิชาการ (สายสอน) จำนวน 174 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 121 คน โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้นำแบบสอบถามส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นประชากรได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย

5.2 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ข้อมูลมาแล้วนำมาดำเนินการกรอกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประมวลผลต่อไป

## 6. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

6.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตามลำดับดังนี้ ดังตารางที่ ...

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นและระดับคะแนน

เกณฑ์ความคิดเห็น	คะแนน
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย	4
ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ	3
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย	2
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงๆ เท่าๆ กันตั้งแต่ 1-5 จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนนเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2552 : 152) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด}-\text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

นำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย และทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยมาก

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน และด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลังทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

3. ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน และด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง นำเสนอในรูปแบบการเขียนความเรียง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### 1. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

##### ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในระยะของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ขั้นตอนที่ 2** วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

1. ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

2. ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน

3. ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน

4. ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

**ขั้นตอนที่ 3** วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

#### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยขั้นตอนการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอ ดังต่อไปนี้



### ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	113	38.30
หญิง	182	61.70
<b>รวม</b>	<b>295</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	7.46
ปริญญาตรี	84	28.47
ปริญญาโท	116	39.32
ปริญญาเอก	73	24.75
<b>รวม</b>	<b>295</b>	<b>100.00</b>
<b>ประเภทสายงาน</b>		
สายวิชาการ (สายสอน)	174	58.98
สายสนับสนุน	121	41.02
<b>รวม</b>	<b>295</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุงาน</b>		
ไม่เกิน 6 ปี	37	12.54
6-10 ปี	162	54.92
11-20 ปี	92	31.19
มากกว่า 20 ปี	4	1.35
<b>รวม</b>	<b>295</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวน 295 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.70 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.32 ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทสายงานสายวิชาการ (สายสอน) คิดเป็นร้อยละ 58.98 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.92

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
ระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

นำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงๆ เท่าๆ กันตั้งแต่ 1-5 จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80  
คะแนนเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ (รังสรรค์  
สิงห์เลิศ. 2552 : 152) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยมาก

#### 1. ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

##### ตารางที่ 5 ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความเข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงานเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน	4.65	0.59	มากที่สุด
2. การทบทวนข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/ผลลัพธ์/ยุทธศาสตร์ ฯลฯ)	4.62	0.49	มากที่สุด
3. การศึกษาผังโครงสร้างองค์การและกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	4.64	0.48	มากที่สุด
4. การวิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาการบริหาร/การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	4.63	0.48	มากที่สุด
5. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการต่อกำลังคนของส่วนราชการ	4.47	0.48	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.52</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60$  , S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงานเป็นพื้นฐานของการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนกำลังคน ( $\bar{x}=4.65$  , S.D.=0.59) การทบทวนข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/ผลลัพธ์/ยุทธศาสตร์ ฯลฯ) ( $\bar{x}=4.62$  , S.D.=0.49) การศึกษาผังโครงสร้างองค์การและกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน ( $\bar{x}=4.64$  , S.D.=0.48) การวิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาการบริหาร/การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ( $\bar{x}=4.63$  , S.D.=0.48) และการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการต่อกำลังคนของส่วนราชการ ( $\bar{x}=4.47$  , S.D.=0.48) ตามลำดับ

## 2. ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน

ตารางที่ 6 ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน

ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ภาระงานเป็นปัจจัยกำหนดความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ	4.74	0.45	มากที่สุด
2. การประเมินความต้องการกำลังคนเบื้องต้นโดยระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคน	4.59	0.49	มากที่สุด
3. การวิเคราะห์กระบวนการเพื่อกำหนดอัตรากำลัง	4.52	0.52	มากที่สุด
4. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากผลผลิต	4.65	0.48	มากที่สุด
5. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากภาระงานและเวลาการปฏิบัติงาน	4.59	0.52	มากที่สุด
<b>โดยรวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.60$  , S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาระงานเป็นปัจจัยกำหนดความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ ( $\bar{x}=4.74$  , S.D.=0.45) การประเมินความต้องการกำลังคนเบื้องต้นโดยระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคน ( $\bar{x}=4.59$  , S.D.=0.49) การวิเคราะห์กระบวนการเพื่อกำหนดอัตรากำลัง ( $\bar{x}=4.52$  , S.D.=0.52) การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากผลผลิต ( $\bar{x}=4.65$  , S.D.=0.48) และการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากภาระงานและเวลาการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=4.59$  , S.D.=0.52) ตามลำดับ

### 3. ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน

#### ตารางที่ 7 ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน

ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนต้องพิจารณาสภาพกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	4.75	0.45	มากที่สุด
2. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรศึกษารวบรวมข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน	4.77	0.42	มากที่สุด
3. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรประมาณการอัตรากำลังที่คาดว่าจะมีในอนาคต	4.81	0.39	มากที่สุด
4. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรประมาณการอัตรากำลังจากการไหลเวียนของกำลังคน และการสูญเสียกำลังคน	4.57	0.50	มากที่สุด
5. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรรองรับกำลังคนที่เตรียมไว้ (เช่น อัตรานักเรียนฯ)	4.72	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.73	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.73$  , S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนต้องพิจารณาสภาพกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ( $\bar{X}=4.75$  , S.D.=0.45) การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรศึกษารวบรวมข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=4.77$  , S.D.=0.42) การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรประมาณการอัตรากำลังที่คาดว่าจะมีในอนาคต ( $\bar{X}=4.81$  , S.D.=0.39) การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรประมาณการอัตรากำลังจากการไหลเวียนของกำลังคน และการสูญเสียกำลังคน ( $\bar{X}=4.57$  , S.D.=0.50) และการวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรรองรับกำลังคนที่เตรียมไว้ (เช่น อัตรานักเรียนฯ) ( $\bar{X}=4.72$  , S.D.=0.45) ตามลำดับ

#### 4. ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

##### ตารางที่ 8 ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรใช้กลยุทธ์ในการบริหารกำลังคนขึ้นอยู่กับผลการวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน	4.38	0.64	มากที่สุด
2. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคนควรเปรียบเทียบกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน	4.51	0.55	มากที่สุด
3. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อจัดการกับอัตรากำลังที่ขาด	4.35	0.60	มากที่สุด
4. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อจัดการกับอัตรากำลังส่วนเกิน	4.23	0.61	มากที่สุด
5. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคน	4.17	0.66	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.61</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.33$  , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรใช้กลยุทธ์ในการบริหารกำลังคนขึ้นอยู่กับผลการวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน ( $\bar{X}=4.38$  , S.D.=0.64) การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคนควรเปรียบเทียบกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ( $\bar{X}=4.51$  , S.D.=0.55) การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อจัดการกับอัตรากำลังที่ขาด ( $\bar{X}=4.35$  , S.D.=0.60) การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือก กลยุทธ์เพื่อจัดการกับอัตรากำลังส่วนเกิน ( $\bar{X}=4.23$  , S.D.=0.61) และการตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคน ( $\bar{X}=4.17$  , S.D.=0.66) ตามลำดับ

#### ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

##### 2.1 ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน

1) แผนควรยืดหยุ่นและเอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการเพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีการขาดแคลนบุคลากร

2) แผนควรียืดหยุ่นและเอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการไม่เพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีบุคลากรส่วนเกิน

3) ควรจัดแบ่งส่วนงานภายในของหน่วยงานให้เกิดความชัดเจนและเหมาะสมเพื่อจะได้จัดทำแผนอัตรากำลังได้อย่างชัดเจน

4) ควรกำหนดหลักการการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นกระบวนการในการจัดทำอัตรากำลัง โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนการดำเนินการ

5) จัดตั้งคณะกรรมการที่มีจากผู้แทนของหน่วยงาน มาวางแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความต้องการบุคลากรอย่างแท้จริง

## 2.2 ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

1) การจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี ควรวางแผนบุคลากรโดยหลักการมุ่งเน้นผลงาน โดยจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงานหลักจะได้้อัตรากำลังคนให้เกิดความสมดุล ลดปัญหาขาดแคลนบุคลากร

2) การทบทวนแผนอัตรากำลังไม่ควรมองเฉพาะปัจจุบัน ควรใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเป็นการวิเคราะห์โดยถือหลักเกณฑ์ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตจะเกิดขึ้นในอนาคต

3) จัดทำคลังข้อมูลทักษะของบุคลากร เช่น ข้อมูลประสบการณ์ทำงานในอดีตของบุคลากร ความเชี่ยวชาญ แผนภูมิการจัดกำลังคนแทนที่บุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้า

## 2.3 ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน

1) การขออัตรากำลังเพิ่มเพื่อนำมารองรับงานนโยบายที่สำคัญและจำเป็นของรัฐบาลที่ได้มอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบ

2) ควรวิเคราะห์ความต้องการโดยใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ประโยชน์อัตรากำลังได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด

## 2.4 ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

1) ควรวางแผนบุคลากรโดยการจัดทำแผนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาอัตรากำลังให้มีศักยภาพและสมรรถนะสู่มืออาชีพในวิชาชีพนั้น ๆ

2) ควรวางแผนและจัดทำแผนให้สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของบุคลากร เพื่อพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดความพึงพอใจ

- 3) ควรยึดหลักความโปร่งใส โดยสำรวจความต้องการและศักยภาพของบุคลากรในปัจจุบัน จัดทำเอกสารคู่มือเพื่อรับบริการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และรายงานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- 4) ควรยึดหลักประสิทธิภาพ โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง หรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียว เพื่อความสะดวกรวดเร็ว
- 5) ควรปรับปรุงระดับตำแหน่งที่มีอยู่ให้สูงขึ้น และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร และสอดคล้องกับอัตราค่าจ้าง
- 6) ควรรักษาคนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่า และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยดำเนินต่อไปไม่ขาดตอน
- 7) ผู้บริหารควรจัดหาคนเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่อย่างแท้จริง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี. (2545). *แนวทางการจัดอัตราค่าจ้างทางการพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2561). [ออนไลน์]. *แนวทางการวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง* [สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2561]. จาก <http://personal.rmu.ac.th/publication.php?id=23>
- กীরติกร บุญส่ง และคณะ. (2560). *โครงการวิจัยด้านอัตราค่าจ้างคนที่เหมาะสมในการทำงานและด้านคุณภาพชีวิต*.
- จุฑารัตน์ อยู่อำไพ. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์การบริหารอัตราข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สงขลา : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ชัยพร รัตนดิกล ฅ ฎุเกีต. (2561). [ออนไลน์]. *การวางแผนกำลังคน*. [สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2561]. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/387483>
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2534). การวางแผนกำลังคน : แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 31 (1), 60-85.
- บุญเต็ม พันรอบ. (2561). [ออนไลน์]. *หลักการและแนวคิดการวางแผนและการพยากรณ์อัตราค่าจ้างคน*. [สืบค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2561]. จาก [www.panrob.com/v2009/img/doc/210221-2552-00-02-principle-and-ideas-of-planning.pdf](http://www.panrob.com/v2009/img/doc/210221-2552-00-02-principle-and-ideas-of-planning.pdf)
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, กรม. (2558). *สารสนเทศปีการศึกษา 2558 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาสารคาม : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, กรม. (2560). *สารสนเทศปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. มหาสารคาม : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ศิริพงษ์ เศาภายน. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัทไทรร่มเกล้า จำกัด. บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.



- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวางแผนอัตรากำลัง ทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา*. กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักส่งเสริมและพัฒนา สมรรถนะบุคลากร.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2546). *แนวทางการแบ่งงาน การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง ส่วนวิจัยและพัฒนาระบบบริหาร สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร*
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2548). *การสรรหาและบรรจุพนักงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โครงการศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- องค์การบริหารส่วนตำบลกรงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช. (ม.ป.ป.). *แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลกรงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช*.
- องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. (2561). *แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*.
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น. (2560). *แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น*.
- อุทัย ไกลแสง. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การวิเคราะห์อัตรากำลัง*. มหาสารคาม : กลุ่มงาน กลยุทธ์สถาบัน กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> Ed. New York : Harper and Row.



ภาคผนวก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาแนวทางที่จะนำมาพัฒนาพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการใช้เครื่องมือในการวิจัย เพื่อการจัดทำวิจัย โดยขอความร่วมมือ ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน จะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน และจะไม่เปิดเผยที่ใดๆ เป็นรายบุคคล นอกจากจะนำผลการตอบแบบสอบถามไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ประยงค์ จำปาศรี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- |  |   |  |
|--|---|--|
| 1. เพศ   | 1.1 <input type="checkbox"/> ชาย              | 1.2 <input type="checkbox"/> หญิง      |
| 2. การศึกษา                                      | 2.1 <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.2 <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
|  | 2.3 <input type="checkbox"/> ปริญญาโท         | 2.4 <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก |
| 3. ประเภทสายงาน                                  |   |  |
| 3.1 <input type="checkbox"/> สายวิชาการ (สายสอน) |   |  |
| 3.2 <input type="checkbox"/> สายสนับสนุน         |   |  |
| 4. อายุงาน (ตั้งแต่เข้ามาทำงานที่มหาวิทยาลัย)    |   |  |
| 4.1 <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 6 ปี        | 4.2 <input type="checkbox"/> 6-10 ปี          |  |
| 4.3 <input type="checkbox"/> 11-20 ปี            | 4.4 <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี    |  |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความว่าตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่านเพียงใดแล้ว  
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่านมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว ตามเกณฑ์ ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง** หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่าน มากที่สุด  
**เห็นด้วย** หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่าน มาก  
**ไม่แน่ใจ** หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่าน ปานกลาง  
**ไม่เห็นด้วย** หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่าน น้อย  
**ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง** หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความต้องการ/ความรู้สึกของท่าน น้อยที่สุด

1. ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ความเข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงานเป็น พื้นฐานของการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผน กำลังคน					
2. การทบทวนข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน (วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/ผลลัพธ์/ยุทธศาสตร์ ฯลฯ)					
3. การศึกษาผังโครงสร้างองค์การและกรอบ อัตรากำลังปัจจุบัน					
4. การวิเคราะห์สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาการ บริหาร/การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ					
5. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ ต่อกำลังคนของส่วนราชการ					

## 2. ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน

ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ภาระงานเป็นปัจจัยกำหนดความต้องการอัตรากำลังส่วนราชการ					
2. การประเมินความต้องการกำลังคนเบื้องต้นโดยระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการกำลังคน					
3. การวิเคราะห์กระบวนการงานเพื่อกำหนดอัตรากำลัง					
4. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากผลผลิต					
5. การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังจากภาระงานและเวลาการปฏิบัติงาน					

## 3. ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน

ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนต้องพิจารณาสภาพกำลังคน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ					
2. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรศึกษารวบรวมข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
3. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรประมาณการอัตรากำลังที่คาดว่าจะมีในอนาคต					
4. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรประมาณการอัตรากำลังจากการไหลเวียนของกำลังคน และการสูญเสียกำลังคน					
5. การวางแผนและวิเคราะห์กำลังคนควรรองรับกำลังคนที่เตรียมไว้ (เช่น อัตรานักเรียน ฯลฯ )					

## 4. ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรใช้กลยุทธ์ในการบริหารกำลังคนขึ้นอยู่กับผลการวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน					
2. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลัง ควรวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคนควรเปรียบเทียบกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน					
3. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อจัดการกับอัตรากำลังที่ขาด					
4. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลัง ควรเลือกกลยุทธ์เพื่อจัดการกับอัตรากำลังส่วนเกิน					
5. การตัดสินใจวางแผนอัตรากำลังควรเลือกกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังคน					

## ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น

## 1. ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

.....  
 .....

## 2. ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน

.....  
 .....

## 3. ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน

.....  
 .....

## 4. ด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง

.....  
 .....

ขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อครับ

## ประวัติผู้วิจัย

### ประวัติส่วนตัว

ชื่อ - สกุล	นายประยงค์ จำปาศรี
วัน เดือน ปี เกิด	26 กุมภาพันธ์ 2522
ภูมิลำเนา	จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	553/2 ถนนศรีสวัสดิ์ดำเนิน ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่ง	บุคลากรปฏิบัติการ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม 44000

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการศึกษา วิชาเอกการศึกษาพิเศษ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย	ประยงค์ จำปาศรี
หน่วยงาน :	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ปีที่ได้รับทุน :	2561
ปีที่แล้วเสร็จ :	2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และ (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังในหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) และบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 295 คน ได้โดยมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (1973 : 727) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57$  , S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.73$  , S.D.=0.44) ด้านการทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.60$  , S.D.=0.52) ด้านการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.60$  , S.D.=0.49) และด้านการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ( $\bar{x} = 4.33$  , S.D.=0.61)

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงานควรยืดหยุ่นและเอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการเพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีการขาดแคลนบุคลากร และยืดหยุ่นและเอื้อต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการไม่เพิ่มอัตรากำลังในสถานะที่มีบุคลากรส่วนเกิน การทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ควรวางแผนบุคลากรโดยหลักการมุ่งเน้นผลงาน โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนงานหลักจะได้อัตรากำลังคนให้เกิดความสมดุล ลดปัญหาขาดแคลนบุคลากร และควรใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตเป็นการวิเคราะห์โดยถือหลักเกณฑ์ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตจะเกิดขึ้น



ในอนาคต การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน ควรเพิ่มอัตรากำลังเพื่อนำมารองรับงานนโยบายที่สำคัญละจำเป็นของรัฐบาลที่ได้มอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบและควรวิเคราะห์ความต้องการโดยใช้หลักการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ประโยชน์อัตรากำลังได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด และการตัดสินใจดำเนินการวางแผนอัตรากำลังควรวางแผนและจัดทำแผนให้สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของบุคลากร เพื่อพัฒนาสู่ความความก้าวหน้าในอาชีพและเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ควรปรับปรุงระดับตำแหน่งที่มีอยู่ให้สูงขึ้นเป็นปัจจุบัน เพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรและสอดคล้องกับอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจส่งเสริมการรักษาคนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณค่า และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยดำเนินต่อไปไม่ขาดตอน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**Title** : Guidelines on Development of Rajabhat Maha Sarakham University's 4-Year Manpower Plan

**Researcher** : Prayong Jampasri

**Organization** : Personnel Division, Rajabhat Maha Sarakham University

**Year of Granting** : 2018

**Year of Completion** : 2019

### ABSTRACT

This research aimed to (1) study opinions about guidelines on development of Rajabhat Maha Sarakham University's 4-Year Manpower Plan and (2) to study suggestions on guidelines for development of Rajabhat Maha Sarakham University's 4-Year Manpower Plan. The target group was 295 Rajabhat Maha Sarakham University's personnel: both academic (teaching personnel) and supporting personnel, whose works were related to manpower planning for their offices. Taro Yamane Formular (1973:727) was used to determine the size and how to randomize the targets. The tool used to collect data, for this research, was a 5-scale rating questionnaire which consisted of 20 questions. The statistics used to analyze the collected data were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

#### The results of the research were the following.

1) The opinions about guidelines on development of Rajabhat Maha Sarakham's 4-Year Manpower Plan were generally at the highest level ( $\bar{x}=4.57$ , S.D.=0.52). Each opinion was found at the highest level in all aspects, from the highest to the lowest respectively— Manpower condition analysis ( $\bar{x}=4.73$ , S.D.=0.44), Task reviewing ( $\bar{x}=4.60$ , S.D.=0.52), Manpower needs analysis ( $\bar{x}=4.60$ , S.D.=0.49), and Decision making on manpower planning ( $\bar{x}=4.33$ , S.D.=0.61).

2) Suggestions about guidelines for development of Rajabhat Maha Sarakham University's 4-Year Manpower Plan were the following. Manpower condition analysis should be more flexible and accommodating with decision making of concerned administrators on increasing manpower in manpower lacking situations and preventing increasing of manpower in manpower overload situations. Task reviewing should emphasize performance-based human resource planning, designing a strategic plan and a key plan,

which will lead to well-balanced manpower and decreasing of manpower lacking problems. The reviewing should employ past collected data in the History Repeats Itself based analyzing process. In the future, manpower needs analysis should involve manpower increasing to meet related important and necessary government policies given to the university. The manpower needs should be analyzed using good management principle in order to make the best use of the current manpower of the university. Decision making for manpower planning should be according to efficiency and capability of the personnel in order to improve their profession advancement and satisfaction. Moreover, approved Workframe Standards for all positions at Rajabhat Maha Sarakham University should be updated and revised accordingly to and suitable for actual roles and responsibilities of the personnel, and the current manpower of the university. However, there should be some work supports for the personnel to comfortably work for the university as valuable and efficient workforce to smoothly improve work performance of the university.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความความกรุณาอย่างสูงจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย และพัฒนา ผู้บริหาร บุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนาทุกท่าน ที่กรุณาสับสนุนทุนในการจัดทำ การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่กรุณาชี้แนะแนวทางการพัฒนาผลงานวิจัยเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณนางลำตวน ดวงคมทา ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และขอขอบคุณ บุคลากรกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ได้ให้กำลังใจในการจัดทำงานวิจัย มาโดยตลอด คุณงามความดี อันพึงมีจากรายงานการวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทั้งหลาย รวมถึงคณาจารย์ผู้ประสาศาวิชาความรู้ ตลอดจนทุกๆ ท่านที่ให้กำลังใจช่วยเหลือจนภารกิจสำเร็จ ลงได้ด้วยดี



ประยงค์ จำปาศรี

2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	ค
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญแผนภาพ .....	ณ
<b>บทที่ 1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
1. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
3. ขอบเขตการวิจัย.....	3
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
<b>บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>5</b>
1. แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง .....	5
2. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง .....	15
3. ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง .....	18
4. การจัดทำแผนอัตรากำลังทรัพยากรอุดมศึกษา .....	21
5. บริบทเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.....	27
6. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
8. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	32
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>33</b>
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 ยังต้องปฏิบัติตามมาตรา 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 การกำหนดอัตรากำลังอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้ส่วนราชการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที 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 (สารสนเทศปีการศึกษา 2560 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม) ประกอบด้วย

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

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (สายสอน) และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 295 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โยมานเน (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