

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ
ชื่อนักศึกษา	ถวิล คำโสภา
รหัสประจำตัว	54B74650103
ปริญญา	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2) พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ 3) ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การศึกษานี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่แบบผสมวิธีระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เครื่องมือ ได้แก่ แบบศึกษาเอกสาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 4 แห่ง แห่งละ 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา มาวิเคราะห์สวทและทำตารางทวิซแมทริกซ์ และยกเป็นร่างกลยุทธ์ 4) ตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การตรวจสอบเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การตรวจสอบเชิงปริมาณ โดยการสอบถามผู้บริหารระดับปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 306 คน โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอนและการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า 1.1) สภาพปัจจุบัน (1) มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล (2) มีการบริหารเป็นอิสระภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ (3) ได้รับงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล (4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี 7 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสอบคัดเลือกและสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการทำงาน การให้สวัสดิการ และการเกษียณ (5) การปฏิบัติงานยึดหลักความ

เป็นอิสระคล่องตัว 1.2) ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า (1) มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานบ่อย (2) นโยบายการบริหารไม่ต่อเนื่องเพราะมีการเปลี่ยนผู้บริหารมหาวิทยาลัยบ่อย (3) งบประมาณมีจำกัด (4) บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทัศนคติ ค่านิยมต่างกัน และขาดการสร้างความเข้าใจร่วมกัน (5) การบริหารงานบุคคลยังยึดติดระบบราชการ (6) บางแห่งขาดความรู้ด้านภาษาสากล (7) บางแห่งเทคโนโลยีไม่ทันสมัยและข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน

2. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า 2.1) วิสัยทัศน์ ได้แก่ มุ่งบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล มุ่งมั่นเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพสู่ระดับสากล 2.2) พันธกิจ ได้แก่ มุ่งมั่นพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ส่งเสริมธรรมาภิบาล มีกลยุทธ์ที่ทันสมัยตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมคนเก่ง คนดี สู่สากล 2.3) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัย มี 7 กลยุทธ์ มี 23 เป้าประสงค์ และมี 34 ยุทธวิธี ดังนี้ (1) กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนตามมาตรฐานสากล (2) กลยุทธ์การสอบคัดเลือกและการสรรหาบุคคล (3) กลยุทธ์การนำบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง (4) กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล (5) กลยุทธ์การประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร (6) กลยุทธ์การให้สวัสดิการแก่บุคลากรตามมาตรฐานสากล (7) กลยุทธ์การให้เกษียณอายุการทำงานตามหลักสากล

3. การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า 3.1) ผลการตรวจสอบกลยุทธ์เชิงคุณภาพ มีดังนี้ 1) การสนทนากลุ่ม พบว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย (1.1) วิสัยทัศน์ ได้แก่ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล ด้วยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และมุ่งมั่นเป้าประสงค์มหาวิทยาลัย (1.2) พันธกิจ มี 3 พันธกิจ ดังนี้ (1) มุ่งมั่นพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล (2) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล (3) การบริหารและการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย (1.3) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มี 7 กลยุทธ์ มี 22 เป้าประสงค์ และมี 31 ยุทธวิธี ดังนี้ (1) กลยุทธ์การวางแผนกำลังคนให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล (2) กลยุทธ์การสอบคัดเลือกและการสรรหาบุคคลอย่างมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล (3) กลยุทธ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรอย่างมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล (4) กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล (5) กลยุทธ์การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของมหาวิทยาลัย (6) กลยุทธ์การให้สวัสดิการแก่บุคลากรตามมาตรฐานสากล (7) กลยุทธ์การให้เกษียณอายุการทำงานตามหลักสากล 2) ผลจากการสอบถาม พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ มีความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.25) มีความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.20) มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.15) และมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.15) 3.2) ผลการตรวจสอบกลยุทธ์เชิงปริมาณ พบว่า กลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ มีความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.67) มีความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) และมีความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69)

คำสำคัญ : การพัฒนากลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Thesis Title	Development of Human Resource Management Strategy for Autonomous Universities
Student	Thavil Khamsopa
Student ID	54B74650103
Degree	Doctor of Education
Field of Study	Educational Administration
Thesis Advisor	Dr.Sakda Sathapornwachana
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Wisut Wichitphatcharaporn

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the current state and the problems facing human resource management of autonomous universities, 2) develop a human resource management strategy, and 3) examine the human resource management strategy. This study was a research and development study using mixed methods of qualitative and quantitative research. This research was divided into 4 stages 1) study the concepts, theories and research literature to formulate a conceptual framework. The tools were document research with an IOC of 0.80-1.00 and content analysis, 2) study the current state of human resource management and its problems using in-depth interviews with 4 experts who were high ranking administrators. There was one expert per university. They were selected purposively. The tools were interviews with an IOC of 0.80-1.00 and content analysis, 3) develop the human resource management strategy by synthesizing the data collected from the document research and the study of the current state and problems. After that, a SWOT analysis and a TOWS matrix, were conducted after which the strategy was drafted, and 4) examine the human resource management strategy following 2 steps 1) a qualitative examination was conducted using group discussions involving 9 purposively selected experts from autonomous universities. The tools were an interview form with an IOC of 0.80-1.00 content analysis and a questionnaire with an IOC of 0.80-1.00 and a reliability of 0.95. The statistics used for the data analysis were mean and standard deviation, and 2) a quantitative examination involving 306 practitioners. The sample size was obtained using Krejcie & Morgan's table, and the participants were selected by multi-stage and simple random sampling. The tool was a 5-level rating scale questionnaire with an IOC of 0.80-1.00 and a reliability of 0.97. The statistics used for the data analysis were mean and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The study of the current state and problems of human resource management revealed that: 1.1) the current state was such that (1) the universities were legal entities, (2) the autonomous administration was under the supervision of the Ministry of Education, (3) they were subsidized by the government, (4) their human resource management consisted of 7 steps namely manpower planning, selection and recruitment, placement, personnel development, performance evaluation, welfare,

and retirement, (5) work was based on independence and flexibility. 1.2) The problems of the human resource management were (1) the administrative structure often changed, (2) there was discontinuity of the administrative policies because of the regular reshuffling of the executives, (3) limited budget, (4) the personnel had different norms, attitudes and values and lacked mutual understanding, (5) the human resource management system still adhered to bureaucracy, (6) some universities lacked knowledge of international languages, and (7) some universities had old technology and out of date data and information.

2. The human resource management strategy for autonomous universities revealed that: 2.1) the vision emphasized quality management, good governance, focus on the university's goals, and staff support according to international standards. 2.2) The mission: (1) emphasized quality management, promoting good governance, having a modern strategy for attaining the university's goals, and supporting diligent and good staff according to international standards, and 2.3) the human resource management strategies consisted of 7 strategies, 23 goals and 34 tactics: (1) strategy for manpower planning according to international standards, (2) strategy for selection and recruitment, (3) strategy for position entering, (4) strategy for personnel development based on good governance, (5) strategy for performance appraisal, (6) strategy for providing welfare according to international standards, and (7) strategy for retirement following international principles.

3. The examination of the human resource management strategy revealed that 3.1) the results of the strategic qualitative examination coming from 1) the group discussions: revealed that the strategies consisted of (1.1) visions; quality management, good governance, and focus on the university's goals, (1.2) missions; (1) emphasis on quality management according to international standards, (2) managing based on good governance, and (3) managing to successfully reach the university's goals (1.3) strategies; consisted of 7 strategies, 22 goals and 31 tactics: (1) strategy for manpower planning according to international standards, (2) strategy for selection and recruitment based on good governance, (3) strategy for placement based on good governance, (4) strategy for personnel development based on good governance, (5) strategy for performance leading to the achievement of the university's goals, (6) strategy for providing welfare according to international standards, and (7) strategy for retirement following international principles, 2) the results from the questionnaire: revealed that all aspects were at the highest levels, namely benefits ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.25), possibility ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.20), appropriateness ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.15) and accuracy ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.15). 3.2) The results of the quantitative examination revealed that all aspects were at high levels, namely benefits ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.67), possibility ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65), appropriateness ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67), and accuracy ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69).

Keywords: Strategy Development, Human Resource Management, Autonomous University