

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การเสนอผลการศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อมูลจากคำถามแบบเปิด ซึ่งนำเสนอเป็นตารางแสดงข้อมูลของแต่ละสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน โดยแสดงไว้ในตารางที่ 1 ถึงตารางที่ 3

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหามูลสาร ได้แก่ นโยบายการสรรหา หลักเกณฑ์ของการสรรหา กระบวนการสรรหาและวิธีการสรรหามูลสาร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 9

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกมูลสาร ได้แก่ นโยบายการคัดเลือก หลักเกณฑ์ของการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือกและวิธีการคัดเลือกมูลสาร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 14

ส่วนที่ 4 ปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกมูลสาร เป็นข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ซึ่งได้นำเสนอโดยการสรุปเป็นรายชื่อ

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ต่อผลจากการสรรหาและการคัดเลือกมูลสาร โดยแสดงไว้ในตารางที่ 15 ถึงตารางที่ 33

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 ปี พ.ศ.ที่ก่อตั้ง ประเภทกิจการ และหลักสูตรที่เปิดสอนของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียน	ปี พ.ศ. ที่ก่อ ตั้ง	ประเภทกิจการ			หลักสูตรที่เปิดสอน	
		เจ้าของ คนเดียว	ห้างหุ้น ส่วน	บริษัท จำกัด	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช.)	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
1. เทคโนโลยีลานนา	2509	✓	-	-	ศิลปกรรม	ศิลปกรรม
2. ไทยวิจิตรศิลป์เชียงใหม่	2535	✓	-	-	ศิลปกรรม	ศิลปกรรม
3. เทคโนโลยีเอเชีย	2539	-	-	✓	บริหารธุรกิจ, ช่างอุตสาหกรรม	บริหารธุรกิจ, ช่างอุตสาหกรรม
4. เชียงใหม่เทคโนโลยี	2522	-	-	✓	บริหารธุรกิจ, ช่างอุตสาหกรรม	บริหารธุรกิจ, ช่างอุตสาหกรรม
5. พณิชยการเชียงใหม่	2509	✓	-	-	บริหารธุรกิจ	บริหารธุรกิจ
6. พณิชยการลานนา	2528	-	-	✓	บริหารธุรกิจ	บริหารธุรกิจ
7. ศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยี	2520	-	-	✓	บริหารธุรกิจ	บริหารธุรกิจ
8. โปณิชยการเทคโนโลยี	2522	-	✓	-	ช่างอุตสาหกรรม	ช่างอุตสาหกรรม
9. เชียงใหม่บริหารธุรกิจนานาชาติ	2541	✓	-	-	บริหารธุรกิจ	บริหารธุรกิจ

หมายเหตุ - บริหารธุรกิจ เช่น การตลาด การบัญชี การจัดการ การบริหารงานบุคคล คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

- ศิลปกรรม เช่น ศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม ออกแบบ ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม
ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

- ช่างอุตสาหกรรม เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแล้วพบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งระหว่างปี พ.ศ. 2509-2541 โดยโรงเรียนที่มีอายุการก่อตั้งมากที่สุดคือโรงเรียนพณิชยการเชียงใหม่และโรงเรียนเทคโนโลยีลานนา ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2509 ส่วนโรงเรียนที่มีอายุการก่อตั้งน้อยที่สุดคือ โรงเรียนเชียงใหม่บริหารธุรกิจนานาชาติ ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2541 นอกจากนี้ ยังพบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีการประกอบกิจการแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ กิจการเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน และบริษัท จำกัด และหลักสูตรที่สถาบันเปิดสอนมี 3 สาขาวิชา ประกอบด้วยสาขาวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมและสาขาวิชาศิลปกรรม

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรและจำนวนนักเรียนของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่

โรงเรียน	จำนวนบุคลากร			จำนวนนักเรียน		
	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่	ปวช.	ปวส.	รวม
1. เทคโนโลยีลานนา	17	23	2	117	65	182
2. ไทยวิจิตรศิลป์เชียงใหม่	7	18	3	266	245	511
3. เทคโนโลยีเอเชีย	24	80	30	833	555	1,388
4. เชียงใหม่เทคโนโลยี	25	151	15	2,195	2,639	4,834
5. ณิชยการเชียงใหม่	23	82	25	1,024	1,647	2,671
6. ณิชยการลานนา	23	150	15	2,374	1,743	4,117
7. ศรีธนาณิชยการเทคโนโลยี	15	150	40	620	1,894	2,514
8. โปลิตیکنิกลานนา	20	125	85	2,106	1,545	3,651
9. เชียงใหม่บริหารธุรกิจนานาชาติ	7	25	4	288	361	649
รวม	161	804	219	9,823	10,694	20,517

ตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมแล้ว พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนบุคลากรซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 161 คน อาจารย์ 804 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 219 คน มีนักเรียนจำนวน 20,517 คน โดยแบ่งเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 9,823 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจำนวน 10,694 คน

ตารางที่ 3 ผู้กำหนดนโยบายในการบริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

โรงเรียน	ผู้กำหนดนโยบายในการบริหารสถาบัน		
	เจ้าของกำหนดเอง	เจ้าของร่วมกับผู้อำนวยการ	คณะกรรมการ
1. เทคโนโลยีลานนา	✓	-	-
2. ไทยวิจิตรศิลป์เชียงใหม่	✓	-	-
3. เทคโนโลยีเอเชีย	-	✓	-
4. เชียงใหม่เทคโนโลยี	-	-	✓
5. พณิชยการเชียงใหม่	✓	-	-
6. พณิชยการลานนา	-	✓	-
7. ศรีธนาพณิชยการเทคโนโลยี	-	-	✓
8. โปณิชยการเทคโนโลยี	-	-	✓
9. เชียงใหม่บริหารธุรกิจนานาชาติ	✓	-	-
รวม (ร้อยละ)	4 (44.4)	2 (22.2)	3 (33.3)

ตารางที่ 3 โดยภาพรวมแล้ว พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีการกำหนดนโยบายในการบริหารสถาบันแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ร้อยละ 44.4 เจ้าของเป็นผู้กำหนดเอง ร้อยละ 22.2 เจ้าของร่วมกับผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนด และร้อยละ 33.3 คณะกรรมการเป็นผู้กำหนด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 4 นโยบายการสรรหาบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จ.เชียงใหม่

นโยบายการสรรหาบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งว่างที่มีอยู่เข้ามาสมัครงานได้	6	66.7
2. เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแม้ว่าไม่มีตำแหน่งว่าง เข้ามาสมัครงานได้ โดยให้เขียนใบสมัครทิ้งไว้	9	100.0
3. เปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม	7	77.8
4. เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ	5	55.6
5. เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์ และความชำนาญในงานมาสมัครเข้าทำงานได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้	2	22.2
6. เปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น	1	11.1
7. เปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาตามระดับที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เข้ามาสมัครงาน	2	22.2
8. เปิดรับสมัครในตำแหน่งต่ำสุดขององค์กรก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	11.1
9. อื่น ๆ	0	0

ตารางที่ 4 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ร้อยละ 100.0 มีนโยบายการสรรหาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแม้ว่าไม่มีตำแหน่งว่าง เข้ามาสมัครงานได้ โดยให้เขียนใบสมัครทิ้งไว้ ร้อยละ 77.8 มีนโยบายเปิดรับสมัครงานทุกวันและเวลาที่องค์กรเปิดทำการ ไม่ว่าในขณะนั้นจะมีตำแหน่งว่างหรือไม่ก็ตาม ร้อยละ 66.7 มีนโยบายเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งว่างที่มีอยู่ เข้ามาสมัครงานได้ ร้อยละ 55.6 มีนโยบายเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาสมัครได้ทุกระดับตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ร้อยละ 22.2 มีนโยบายเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีประสบการณ์ และความชำนาญในงานมาสมัครเข้าทำงานได้ ถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะไม่ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดเอาไว้ และมีนโยบายเปิดรับสมัครบุคคลเข้าทำงานเฉพาะตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น และร้อยละ 11.1 มีนโยบายเปิดรับสมัครในตำแหน่งต่ำสุดขององค์กรก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ตารางที่ 5 การประเมินผลเกี่ยวกับการนำนโยบายการสรรหาบุคลากรไปปฏิบัติ

การประเมินผล	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
มี	8	88.9
ไม่มี	1	11.1
รวม	9	100.0

ตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 88.9 ได้มีการนำนโยบายการสรรหาบุคลากรไปปฏิบัติและได้มีการประเมินผล และร้อยละ 11.1 ไม่มีการประเมินผลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

ตารางที่ 6 หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากร

หลักเกณฑ์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ	4	44.4
2. มีการประกาศให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป	6	66.7
3. เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้	7	77.8
4. ยึดหลักความมั่นคงในการยึดมั่นในอาชีพของผู้สมัคร	2	22.2
5. อื่น ๆ	0	0

ตารางที่ 6 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ คือ ร้อยละ 77.8 มีการใช้หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นใบสมัครเข้าแข่งขันได้ ร้อยละ 66.7 มีหลักเกณฑ์ประกาศให้ผู้สนใจทราบโดยทั่วไป ร้อยละ 44.4 มีหลักเกณฑ์หลีกเลี่ยงการปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ และร้อยละ 22.2 มีหลักเกณฑ์การยึดหลักความมั่นคงในการยึดมั่นในอาชีพของผู้สมัคร

ตารางที่ 7 กระบวนการสรรหาคณากรในแต่ละตำแหน่ง

กระบวนการสรรหา	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า	6	66.7	9	100	8	88.9
2. มีการดำเนินการตามความต้องการหรือคำร้องขอของหัวหน้าหน่วยงาน	3	33.3	7	77.8	7	77.8
3. มีการกำหนดตำแหน่งงานใหม่เอาไว้	2	22.2	6	66.7	5	55.6
4. มีการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน	4	44.4	6	66.7	5	55.6
5. มีการศึกษาข้อคิดเห็นและขอข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงาน	5	55.6	9	100	9	100
6. มีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากรเอาไว้ล่วงหน้า	6	66.7	9	100	7	77.8
7. มีการกำหนดวิธีการสรรหาและแหล่งที่จะสรรหา	5	55.6	7	77.8	7	77.8
8. องค์กรมีการให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงาน	4	44.4	4	44.4	4	44.4

ตารางที่ 7 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยในกระบวนการสรรหาผู้บริหารนั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ ร้อยละ 66.7 มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า และมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรเอาไว้ล่วงหน้า ร้อยละ 55.6 มีการศึกษาข้อคิดเห็นและขอข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงาน และมีการกำหนดวิธีการสรรหาและแหล่งที่จะสรรหา ร้อยละ 44.4 มีการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งานและองค์กรมีการให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงาน ร้อยละ 33.3 มีการดำเนินการตามความต้องการหรือคำร้องขอของหัวหน้าหน่วยงาน และร้อยละ 22.2 มีการกำหนดตำแหน่งงานใหม่เอาไว้

ส่วนกระบวนการสรรหาอาจารย์นั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้าและมีการศึกษาข้อคิดเห็นและขอข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงาน รวมถึงมีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากรเอาไว้ล่วงหน้า ร้อยละ 77.8 มีการดำเนินการตามความต้องการหรือคำร้องขอของหัวหน้าหน่วยงานและมีการกำหนดวิธีการสรรหาและแหล่งที่จะสรรหา ร้อยละ 66.7 มีการกำหนดตำแหน่งงานใหม่เอาไว้และมีการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และร้อยละ 44.4 องค์กรมีการให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงาน

ส่วนกระบวนการสรรหาเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 มีการศึกษาข้อคิดเห็นและขอข้อเสนอแนะจากหัวหน้าหน่วยงาน ร้อย
ละ 88.9 มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า ร้อยละ 77.8 มีการดำเนินการตามความ
ต้องการหรือคำร้องขอของหัวหน้าหน่วยงาน และมีการกำหนดคุณสมบัติบุคลากรเอาไว้ล่วงหน้า
รวมถึงมีการกำหนดวิธีการสรรหาและแหล่งที่จะสรรหา ร้อยละ 55.6 มีการกำหนดตำแหน่งงาน
ใหม่เอาไว้และมีการรวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และร้อยละ 44.4 องค์กรมี
การให้ความสำคัญกับการเป็นศูนย์รวมของผู้สมัครงาน

ตารางที่ 8 วิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายในของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายใน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. ให้นำทุนการศึกษาแก่บุคลากร โดยมีสัญญาผูกพันว่าผู้รับทุนจะต้องทำงานให้ องค์การหลังจกสำเร็จการศึกษาแล้ว	0	0	3	33.3	2	22.2
2. องค์การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้สรรหา	3	33.3	4	44.4	3	33.3
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สรรหาให้	1	11.1	2	22.2	1	11.1
4. ผู้บริหารของตำแหน่งงานที่ว่างเป็นผู้สรรหา	3	33.3	5	55.6	5	55.6
5. เลือกจากแผนภูมิการทดแทน	2	22.2	4	44.4	3	33.3
6. อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

ตารางที่ 8 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยวิธีการสรรหาผู้บริหารจากแหล่งภายในนั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 33.3 ใช้วิธีการสรรหาโดยองค์การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้สรรหาและผู้บริหารของตำแหน่งงานที่ว่างเป็นผู้สรรหา ร้อยละ 22.2 ใช้วิธีเลือกจากแผนภูมิการทดแทน และร้อยละ 11.1 ใช้วิธีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สรรหาให้

ส่วนการสรรหาอาจารย์จากแหล่งภายในนั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 55.6 ใช้วิธีผู้บริหารของตำแหน่งงานที่ว่างเป็นผู้สรรหา ร้อยละ 44.4 ใช้วิธีให้องค์การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้สรรหาและเลือกจากแผนภูมิการทดแทน ร้อยละ 33.3 ใช้วิธีให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลากร โดยมีสัญญาผูกพันว่าผู้รับทุนจะต้องทำงานให้องค์การหลังจากรับการศึกษาแล้ว และร้อยละ 22.2 ใช้วิธีให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สรรหาให้

ส่วนการสรรหาเจ้าหน้าที่จากแหล่งภายในนั้น พบว่า ร้อยละ 55.6 ใช้วิธีการให้ผู้บริหารของตำแหน่งงานที่ว่างเป็นผู้สรรหา ร้อยละ 33.3 ใช้วิธีให้องค์การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นผู้สรรหาและวิธีเลือกจากแผนภูมิการทดแทน ร้อยละ 22.2 ใช้วิธีให้ทุนการศึกษาแก่บุคคลากร โดยมีสัญญาผูกพันว่าผู้รับทุนจะต้องทำงานให้องค์การหลังจากรับการศึกษาแล้ว และร้อยละ 11.1 ใช้วิธีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้คัดเลือกให้

ตารางที่ 9 วิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอกของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการสรรหาบุคลากรจากแหล่งภายนอก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. สรรหาโดยวิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา	0	0	6	66.7	5	55.6
2. สรรหาโดยวิธีการโฆษณาทางสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น	0	0	9	100	5	55.6
3. สรรหาจากแหล่งหรือบริษัทจัดหางาน	1	11.1	2	22.2	1	11.1
4. สรรหาโดยวิธีคัดเลือกจากคู่แข่งหรือองค์กรอื่น ๆ	0	0	0	0	0	0
5. สรรหาโดยองค์การเป็นผู้สรรหาเอง	9	100	5	55.6	5	55.6
6. ผู้สมัครมาสมัครเอง	1	11.1	8	88.9	8	88.9
7. สรรหาจากจดหมายสมัครงาน	0	0	4	44.4	4	44.4
8. สรรหาโดยใช้บุคลากรภายในองค์กรปัจจุบันเป็นผู้แนะนำ	3	33.3	8	88.9	8	88.9
9. สรรหาโดยการรับสมัครพนักงานนักศึกษาฝึกงาน	0	0	3	33.3	2	22.2
10. สรรหาในวันนัดพบแรงงาน	1	11.1	1	11.1	1	11.1
11. สรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง	3	33.3	7	77.8	6	66.7
12. อื่น ๆ	0	0	0	0	0	0

ตารางที่ 9 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยวิธีการสรรหาผู้บริหารจากแหล่งภายนอกนั้น พบว่าสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 ใช้วิธีการสรรหาโดยองค์การเป็นผู้สรรหาเอง ร้อยละ 33.3 ใช้วิธีการสรรหาโดยผู้บุคคลภายในองค์การปัจจุบันเป็นผู้แนะนำและใช้วิธีการสรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง และร้อยละ 11.1 ใช้วิธีการสรรหาจากแหล่งหรือบริษัทจัดหาทาง ผู้สมัครมาสมัครเองและสรรหาในวันนัดพบแรงงาน

ส่วนการสรรหาอาจารย์จากแหล่งภายนอกนั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 ใช้วิธีการสรรหาโดยวิธีการโฆษณาทางสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น ร้อยละ 88.9 ใช้วิธีการสรรหาโดยให้ผู้สมัครมาสมัครเอง และสรรหาโดยใช้บุคคลภายในองค์การปัจจุบันเป็นผู้แนะนำ ร้อยละ 77.8 ใช้วิธีการสรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง ร้อยละ 66.7 ใช้วิธีการสรรหาโดยวิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา ร้อยละ 55.6 ใช้วิธีการสรรหาโดยองค์การเป็นผู้สรรหาเอง ร้อยละ 44.4 ใช้วิธีการสรรหาจากจดหมายสมัครงาน ร้อยละ 33.3 ใช้วิธีการรับฝึกงานนักศึกษานักศึกษาฝึกงาน ร้อยละ 22.2 ใช้วิธีการสรรหาจากแหล่งหรือบริษัทจัดหาทาง และร้อยละ 1 ใช้วิธีการสรรหาในวันนัดพบแรงงาน

ส่วนการสรรหาเจ้าหน้าที่จากแหล่งภายนอกนั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 88.9 ใช้วิธีการสรรหาโดยให้ผู้สมัครมาสมัครเอง และสรรหาโดยใช้บุคคลภายในองค์การปัจจุบันเป็นผู้แนะนำ ร้อยละ 66.7 ใช้วิธีการสรรหาโดยบุคคลภายนอกเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝัง ร้อยละ 55.6 ใช้วิธีการสรรหาโดยวิธีรับสมัครจากสถาบันการศึกษา วิธีการโฆษณาทางสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น และสรรหาโดยองค์การเป็นผู้สรรหาเอง ร้อยละ 44.4 แห่ง ใช้วิธีการสรรหาจากจดหมายสมัครงาน ร้อยละ 22.2 ใช้วิธีการสรรหาโดยการรับฝึกงานนักศึกษานักศึกษาฝึกงาน และร้อยละ 11.1 แห่ง ใช้วิธีการสรรหาจากแหล่งหรือบริษัทจัดหาทางและสรรหาในวันนัดพบแรงงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

ตารางที่ 10 นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

นโยบายการคัดเลือกบุคลากร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. ยึดถือหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค	6	66.7
2. ยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก	8	88.9
3. สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ	9	100
4. ใช้วิธีการสัมภาษณ์การทดสอบการปฏิบัติงาน	8	88.9
5. มีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้	4	44.4
6. ยึดถือนโยบายประหยัด	3	33.3
7. พิจารณานुकคภายในก่อนนุกคภายนอก	4	44.4
8. การคัดเลือกแต่ละครั้งได้มีการประเมินผลแล้ว	3	33.3
9. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคล เข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ	4	44.4
10. อื่น ๆ	0	0

ตารางที่ 10 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 มีการใช้นโยบายในการคัดเลือกบุคลากร โดยให้ความสำคัญสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ร้อยละ 88.9 ใช้นโยบายในการคัดเลือกบุคลากร โดยการยึดถือวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักและใช้วิธีการสัมภาษณ์การทดสอบการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.7 ใช้นโยบายโดยยึดถือหลักความยุติธรรมและหลักความเสมอภาค ร้อยละ 44.4 ใช้นโยบายโดยมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้และมีการพิจารณานุกคภายในก่อนนุกคภายนอก รวมถึงการตัดสินใจขั้นสุดท้ายขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ และร้อยละ 33.3 ยึดถือนโยบายประหยัดและการคัดเลือกแต่ละครั้งได้มีการประเมินผลแล้ว

ตารางที่ 11 การประเมินผลเกี่ยวกับการนำนโยบายการคัดเลือกบุคลากรไปปฏิบัติ

การประเมินผล	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
มี	8	88.9
ไม่มี	1	11.1
รวม	9	100.0

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 88.9 ได้มีการประเมินผลเกี่ยวกับการนำนโยบายการคัดเลือกบุคลากรไปปฏิบัติ และร้อยละ 11.1 ไม่มีการประเมินผลเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญต่อหลักสูตร โดยในตำแหน่งผู้บริหารนั้น พบว่าสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับหลักสูตรมาก คือ ร้อยละ 100 ประสิทธิภาพในการทำงานหรือความชำนาญในงาน รวมถึงความมั่นคงและความรับผิดชอบ ร้อยละ 88.9 ให้ความสำคัญกับทักษะของผู้สมัครด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด ความคิดริเริ่มและการดำเนินงาน เจตคติที่มีต่อนายจ้าง และบุคลิกภาพ ร้อยละ 77.8 ความถนัดและการศึกษาและการอบรม ร้อยละ 66.7 ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ส่วนหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารที่สถาบันให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ร้อยละ 88.9 รูปร่างลักษณะ ร้อยละ 77.8 อายุของผู้สมัคร ร้อยละ 66.7 สมรรถภาพทางกาย ร้อยละ 55.6 เพศของผู้สมัคร

ส่วนตำแหน่งอาจารย์นั้น พบว่าสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับหลักสูตรการคัดเลือกบุคลากรต่อไปนี้อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 88.9 ความถนัดรวมถึงความรับผิดชอบ ร้อยละ 77.8 ทักษะด้านเทคนิควิธีการทำงาน ความคิดริเริ่มและการดำเนินงาน ร้อยละ 66.7 ทักษะด้านความรู้รอบคอบและบุคลิกภาพ ร้อยละ 55.6 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และเจตคติที่มีนายจ้าง ส่วนหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญในระดับปานกลาง พบว่า ร้อยละ 77.8 อายุของผู้สมัครและรูปร่างลักษณะ ร้อยละ 66.7 ประสิทธิภาพในการทำงาน และความชำนาญในงาน รวมถึงสมรรถภาพทางกาย ร้อยละ 55.6 เพศของผู้สมัคร การศึกษาและการอบรม

ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่นั้น สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับหลักสูตรการคัดเลือกบุคลากรต่อไปนี้อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 100 ทักษะด้านวิธีการทำงาน ร้อยละ 88.9 ความคิดริเริ่มและการดำเนินงาน ความถนัด ความมั่นคงและความรับผิดชอบ และร้อยละ 55.6 เจตคติที่มีต่อนายจ้าง ส่วนหลักเกณฑ์ที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง พบว่า ร้อยละ 88.9 รูปร่างลักษณะ ร้อยละ 66.7 ประสิทธิภาพในการทำงานหรือความชำนาญในงาน อายุของผู้สมัคร เพศของผู้สมัคร การศึกษาและการอบรม ร้อยละ 55.6 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สมรรถภาพทางกายและบุคลิกภาพ

ตารางที่ 13 กระบวนการคัดเลือกบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กระบวนการคัดเลือกบุคลากร	ระดับตำแหน่งงาน							
	ผู้บริหาร			อาจารย์			เจ้าหน้าที่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการรับเข้าทำงาน	7	77.8	7	77.8	9	100		
2. มีการจัดทำคำขออนุมัติพนักงาน	5	55.6	8	88.9	7	77.8		
3. มีการต้อนรับผู้สมัคร	5	55.6	6	66.7	6	66.7		
4. มีการให้กรอกใบสมัคร	6	66.7	8	88.9	9	100		
5. มีการกั้นกรอกรองเบื้องต้น	5	55.6	9	100	9	100		
6. มีการตรวจสอบใบสมัคร	5	55.6	8	88.9	8	88.9		
7. มีการทดสอบการทำงาน	4	44.4	8	88.9	8	88.9		
8. มีการสัมภาษณ์	8	88.9	9	100	9	100		
9. มีการตรวจสอบประวัติการทำงาน	6	66.7	8	88.9	8	88.9		
10. มีการคัดเลือกเบื้องต้น	6	66.7	9	100	9	100		
11. มีการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยผู้บังคับบัญชา	6	66.7	9	100	9	100		
12. มีการตรวจสอบสุขภาพ	2	22.2	1	11.1	1	11.1		
13. มีการแจ้งผลการคัดเลือก	5	55.6	8	88.9	8	88.9		

ตารางที่ 13 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ โดยในกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารนั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 88.9 มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการจะรับเข้าทำงาน ร้อยละ 66.7 มีการให้กรอกใบสมัคร มีการตรวจสอบประวัติการทำงานรวมถึงมีการคัดเลือกเบื้องต้นและมีการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 55.6 มีการจัดทำคำขออนุมัติพนักงาน มีการต้อนรับเบื้องต้น มีการตรวจสอบใบสมัครและมีการแจ้งผลการคัดเลือก ร้อยละ 44.4 มีการทดสอบการทำงาน และร้อยละ 22.2 มีการตรวจสอบสุขภาพ

ส่วนกระบวนการคัดเลือกอาจารย์นั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 มีการกำหนดกรอบเบื้องต้น มีการสัมภาษณ์ มีการคัดเลือกเบื้องต้น และมีการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 88.9 มีการจัดทำคำขออนุมัติพนักงาน มีการให้กรอกใบสมัคร มีการตรวจสอบใบสมัคร มีการทดสอบการทำงาน มีการตรวจสอบประวัติการทำงาน และมีการแจ้งผลการคัดเลือก ร้อยละ 77.8 มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการจะรับเข้าทำงาน ร้อยละ 66.7 มีการต้อนรับผู้สมัคร และร้อยละ 11.1 แห่ง มีการตรวจสอบสุขภาพ

ส่วนกระบวนการคัดเลือกเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการจะรับเข้าทำงาน มีการให้กรอกใบสมัคร มีการกำหนดกรอบเบื้องต้น มีการคัดเลือกเบื้องต้น และมีการคัดเลือกขั้นสุดท้ายโดยผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 88.9 มีการตรวจสอบใบสมัคร มีการทดสอบการทำงาน มีการตรวจสอบประวัติการทำงาน มีการแจ้งผลการคัดเลือก ร้อยละ 77.8 มีการจัดทำคำขออนุมัติพนักงาน ร้อยละ 66.7 มีการต้อนรับผู้สมัคร และร้อยละ 11.1 มีการตรวจสอบสุขภาพ

ตารางที่ 14 วิธีการคัดเลือกบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	ระดับตำแหน่งงาน							
	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. การทดสอบความสามารถทางสติปัญญา	4	44.4	9	100.0	9	100.0		
2. การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง	4	44.4	9	100.0	9	100.0		
3. การทดลองให้ปฏิบัติงานย่อย ๆ	2	22.2	7	77.8	8	88.9		
4. การทดสอบความสนใจในงาน	3	33.3	8	88.9	8	88.9		
5. การทดสอบบุคลิกภาพ	2	22.2	6	66.7	6	66.7		
6. การสัมภาษณ์	9	100.0	9	100.0	9	100.0		
7. การวิเคราะห์และให้คะแนนแก่คำตอบในใบสมัคร	1	11.1	7	77.8	7	77.8		
8. การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง	4	44.4	7	77.8	7	77.8		
9. การวิเคราะห์ลายมือเขียน	1	11.1	2	22.2	2	22.2		
10. การทดสอบความถนัดในงาน	5	55.6	8	88.9	7	77.8		
11. การดูโหงวเฮ้ง	1	11.1	1	11.1	1	11.1		
12. การทดสอบสมรรถภาพทางกาย	1	11.1	3	33.3	3	33.3		

ตารางที่ 14 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ราย และมีบางรายเลือกตอบมากกว่า 1 ข้อ พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ ร้อยละ 100 ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์ ร้อยละ 55.6 มีการทดสอบความถนัดในงาน ร้อยละ 44.4 มีการทดสอบความสามารถทางสติปัญญา ทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง และมี การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง ร้อยละ 33.3 มีการทดสอบความสนใจในงาน ร้อยละ 22.2 มีการทดลองให้ปฏิบัติงานย่อยและการทดสอบบุคลิกภาพ และร้อยละ 11.1 มีการวิเคราะห์และให้คะแนนแก่คำตอบในแบบสอบถาม การวิเคราะห์ลายมือเขียน การดูโหงว-เฮ้ง และมีการทดสอบสมรรถภาพทางกาย

ส่วนวิธีการคัดเลือกอาจารย์นั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการทดสอบความสามารถทางสติปัญญา การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง และการสัมภาษณ์ ร้อยละ 88.9 ใช้วิธีการทดสอบความสนใจในงานและการทดสอบความถนัดในงาน ร้อยละ 77.8 มีการทดลองให้ปฏิบัติงานย่อย ๆ การวิเคราะห์และให้คะแนนแก่คำตอบในใบสมัคร และการตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง ร้อยละ 66.7 มีการทดสอบบุคลิกภาพ ร้อยละ 33.3 แห่ง มีการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ร้อยละ 22.2 แห่ง มีการวิเคราะห์ลายมือเขียน และร้อยละ 11.1 มีการดูโหงวเฮ้ง

ส่วนของวิธีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 100 ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการทดสอบความสามารถทางสติปัญญา การทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่ง การสัมภาษณ์ ร้อยละ 88.9 ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการทดลองให้ปฏิบัติงานย่อย ๆ การทดสอบความสนใจในงาน ร้อยละ 77.8 ใช้วิธีการวิเคราะห์และให้คะแนนแก่คำตอบในใบสมัคร การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง การทดสอบความถนัดในงาน ร้อยละ 66.7 ใช้วิธีการทดสอบบุคลิกภาพ ร้อยละ 33.3 ใช้วิธีการทดสอบสมรรถภาพทางกาย ร้อยละ 22.2 ใช้วิธีการวิเคราะห์ลายมือเขียน และร้อยละ 11.1 ใช้วิธีการดูโหงวเฮ้ง

ส่วนที่ 4 ปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาที่เกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ นั้น เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการรวบรวมปัญหาโดยการสรุปจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสามารถสรุปปัญหาของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรได้ดังนี้

4.1. ด้านการสรรหาบุคลากร

ปัญหาด้านนโยบายการสรรหา - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านหลักเกณฑ์การสรรหา - มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติที่เหมาะสมไว้ แต่ในทางปฏิบัติ สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนกลับไม่สามารถทำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เนื่องจากเรื่องของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน เช่น เรื่ององค์การมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ตลอดจนการเป็นกิจการขนาดเล็ก ทำให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าสถานประกอบการประเภทอื่น และถึงแม้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เทียบเท่ากับรัฐบาลก็ตาม แต่ค่านิยมทางสังคมยอมทำให้บุคคลเลือกที่จะเข้าปฏิบัติงานในสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐบาลก่อนสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน จากเหตุผลข้างต้น ทำให้มีผู้สนใจมาสมัครงานเป็นจำนวนน้อย และในจำนวนผู้สมัครงานดังกล่าว ยังเป็นผู้สมัครงานที่ไม่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นบ่อเกิดแห่งการได้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ด้วย ทำให้องค์การต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรเอง

ปัญหาด้านกระบวนการสรรหา - สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ ไม่มีการเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และคุณสมบัติเฉพาะงาน (Job Specification) เป็นเอกสารไว้ เพราะองค์การมีขนาดเล็กและดำเนินงานแบบกิจการเจ้าของคนเดียวและ/หรือห้างหุ้นส่วน ดังนั้นการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครจึงกระทำอย่างคร่าว ๆ เท่านั้น ในขณะที่บางองค์การนั้น มีการตั้งหลักเกณฑ์การสรรหาไว้สูงเกินไป และไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ได้ เช่น การสรรหาผู้สมัครที่มีทั้งคุณวุฒิ คุณสมบัติและประสบการณ์ในการทำงานครบถ้วน เป็นต้น

ปัญหาด้านวิธีการสรรหา - ไม่พบปัญหา

4.2. ด้านการคัดเลือกบุคลากร

ปัญหาด้านนโยบายการคัดเลือก - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านหลักเกณฑ์การคัดเลือก - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านกระบวนการคัดเลือก - ไม่พบปัญหา

ปัญหาด้านวิธีการคัดเลือก - สืบเนื่องมาจากการมีผู้สมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ น้อยเกินไป ทำให้ไม่มีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้ จึงก่อให้เกิดการใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นจำนวนมาก ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรจึงมักกระทำกันเฉพาะในวงจำกัด โดยเฉพาะตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร ส่วนในตำแหน่งงานระดับอาจารย์และเจ้าหน้าที่นั้น ถึงแม้ว่าจะมีวิธีการคัดเลือกที่เป็นระบบ แต่ก็ยังทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร เนื่องจากวิธีการในการคัดเลือกไม่มีความแม่นยำอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า องค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่คัดเลือกเท่าที่ควร ตลอดจนบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานบุคคลไม่เข้าใจบทบาทของตนเองและไม่มีอำนาจในการตัดสินใจด้วย

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

เมื่อองค์กรได้ทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแล้ว ผลจากการสรรหาและคัดเลือกจะเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้บริหารหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมต้องมีการประเมินผลบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งสามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 15 นโยบายการประเมินผลหลังจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

นโยบาย	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. ให้มีการประเมินผลบุคลากรที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหลังจากสิ้นสุด 1 ภาคการศึกษาแล้ว	2	22.2
2. ให้มีการประเมินผลทันทีหลังจากบุคลากรเริ่มปฏิบัติงานได้ 1 เดือน	4	44.4
3. แต่งตั้งคณะกรรมการบุคคลเป็นผู้ประเมินผลเป็นระยะ ๆ	2	22.2
4. ให้ผู้บังคับบัญชาสายตรงเป็นผู้ประเมินผลเป็นประจำทุกเดือน	1	11.1
รวม	9	100.0

ตารางที่ 15 แสดงนโยบายการประเมินผลบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกของสถาบันอาชีวศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ร้อยละ 44.4 ให้มีการประเมินผลทันทีหลังจากบุคลากรเริ่มปฏิบัติงานได้ 1 เดือน ร้อยละ 22.2 ให้มีการประเมินผลบุคลากรที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหลังจากสิ้นสุด 1 ภาคการศึกษาแล้ว และ แต่งตั้งคณะกรรมการบุคคลเป็นผู้ประเมินผลเป็นระยะ ๆ และร้อยละ 11.1 ให้ผู้บังคับบัญชาสายตรงเป็นผู้ประเมินผลเป็นประจำทุกเดือน

ตารางที่ 16 กำหนดเวลาที่สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทำการ
ประเมินผล

เวลาที่ทำการประเมินผล	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
1. หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 1 เดือน	1	11.1
2. หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 2 เดือน	4	44.4
2. หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 3 เดือน	3	33.3
3. หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 4 เดือน	1	11.1
รวม	9	100.0

ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ได้ทำการประเมินผลบุคลากรที่มาจากการสรรหาและคัดเลือกในแต่ละช่วงเวลาแตกต่างกันดังนี้ ร้อยละ 44.4 สถาบันจะทำการประเมินผล หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 2 เดือน ร้อยละ 33.3 หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 3 เดือน และร้อยละ 11.1 หลังจากการทดลองปฏิบัติงาน 1 เดือน และ 4 เดือน

ตารางที่ 17 การให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลบุคลากรจากการ สรรหาและคัดเลือก	ความถี่ตามลำดับความสำคัญของ ปัจจัย				ค่าเฉลี่ยถ่วง น้ำหนัก
	ลำดับ 1	ลำดับ 2	ลำดับ 3	ลำดับ 4	
1. ผลสำเร็จของงาน	3	2	3	1	2.5
2. ความประพฤติในการทำงาน	3	3	3	0	2.7
3. ความรู้ในการทำงาน	0	4	5	0	2.4
4. ศักยภาพ	2	4	1	2	2.4

ตารางที่ 17 พบว่า สถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือก ที่สำคัญที่สุดมากเป็นอันดับแรก โดยให้ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำคัญมากที่สุด คือ ความประพฤติในการทำงาน ผลสำเร็จของงาน ความรู้ในการทำงานและศักยภาพ ตามลำดับ

หมายเหตุ ลำดับความสำคัญลำดับที่ 1 มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ 4
ลำดับความสำคัญลำดับที่ 2 มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ 3
ลำดับความสำคัญลำดับที่ 3 มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ 2
ลำดับความสำคัญลำดับที่ 4 มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ 1

$$\text{ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก} = \frac{\text{ผลรวมของ (ค่าความถี่} \times \text{น้ำหนักความสำคัญ)}}{\text{ผลรวมของน้ำหนักความสำคัญ}}$$

ตารางที่ 18 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน (Job Accomplishment)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร							
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย	การแปลค่า
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	(μ)	
								จำนวน (แห่ง)
1. ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับมอบหมาย	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก
2. คุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก
รวม							2.89	มาก

ตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์กรได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยนั้นประกอบด้วย ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 2.89$) และคุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ($\mu = 2.89$)

ตารางที่ 19 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน (Job Behavior)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร									
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า		
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ				
1. ความร่วมมือ	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
2. ความละเอียดรอบคอบ	6	66.7	1	11.1	0	0	2.67	มาก		
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
4. ทัศนคติต่องาน	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
5. การมาทำงานสม่ำเสมอ	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
6. การตรงต่อเวลา	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
7. การเคารพกฎระเบียบ	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
8. การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
9. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ใฝ่หาความรู้	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
รวม							2.90	มาก		

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมาก ($\mu = 2.90$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัย ประกอบด้วย ความร่วมมือ ($\mu = 2.89$) ความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 2.67$) ความซื่อสัตย์สุจริต ($\mu = 3.00$) ทักษะติดต่อกาน ($\mu = 2.89$) การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\mu = 3.00$) การตรงต่อเวลา ($\mu = 2.89$) การเคารพกฎระเบียบ ($\mu = 2.89$) การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด ($\mu = 2.89$) และความซื่อตรงต่อหน้าที่ ใ่วางใจได้ ($\mu = 3.00$)

ตารางที่ 20 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน (Job Knowledge)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร								
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก	
2. ความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก	
3. มีทักษะในการใช้เครื่องมือใช้สำนักงาน / สื่อการสอน	2	22.2	5	55.6	2	22.2	2.00	ปานกลาง	
	รวม							2.48	ปานกลาง

ตารางที่ 20 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.48$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์กรได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.78$) ด้านความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่ ($\mu = 2.67$) ซึ่งทั้งสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีทักษะในการใช้เครื่องมือ หรือสื่อการสอน ($\mu = 2.00$)

ตารางที่ 21 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ (Potential)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร									
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
1. ความเป็นผู้มีน้ำ	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
2. บุคลิกลักษณะ	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
3. ความฉลาด	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
4. ความสามารถในการปรับตัว	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
5. ความสามารถในการเรียนรู้	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
7. สุขภาพ	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56	มาก		
8. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก		
9. ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
10. ความรักในอาชีพ	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
11. การใช้ดุลพินิจ	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
รวม							2.83	มาก		

ตารางที่ 21 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์การได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ ($\mu = 3.00$) บุคลิกลักษณะ ($\mu = 2.78$) ความฉลาด ($\mu = 2.78$) ความสามารถในการปรับตัว ($\mu = 2.78$) ความสามารถในการเรียนรู้ ($\mu = 2.78$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/กระตือรือร้นในการทำงาน ($\mu = 2.89$) สุขภาพ ($\mu = 2.56$) ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.67$) ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน ($\mu = 2.78$) ความรักในอาชีพ ($\mu = 2.89$) การใช้ดุลพินิจ ($\mu = 3.00$)

ตารางที่ 22 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน (Job Accomplishment)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร								
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ			
1. ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับมอบหมาย	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก	
2. คุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก	
	รวม							2.78	มาก

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์การได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 2.78$) และคุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ($\mu = 2.78$)

ตารางที่ 23 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน (Job Behavior)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร									
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า		
	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ				
1. ความร่วมมือ	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
2. ความละเอียดรอบคอบ	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก		
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	8	88.1	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
4. ทัศนคติต่องาน	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
5. การมาทำงานสม่ำเสมอ	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
6. การตรงต่อเวลา	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
7. การเคารพกฎระเบียบ	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
8. การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก		
9. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ว่างใจได้	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก		
รวม							2.80	มาก		

จากการวางที่ 23 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์การได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงานซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยความร่วมมือ ($\mu = 3.00$) ความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 2.67$) ความขยันหมั่นเพียร ($\mu = 2.89$) ที่รับผิดชอบงาน ($\mu = 2.78$) การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\mu = 2.89$) การตรงต่อเวลา ($\mu = 2.89$) การเคารพกฎระเบียบ ($\mu = 2.78$) การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด ($\mu = 2.67$) และความซื่อตรงต่อหน้าที่ไว้วางใจได้ ($\mu = 2.67$)

ตารางที่ 24 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน (Job Knowledge)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร									
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
							จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4	44.4	5	55.6	0	0	2.44	ปานกลาง		
2. ความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ ในงานที่ทำหน้าที่อยู่	7	77.8	2	22.2	0	0	2.89	มาก		
3. มีทักษะในการใช้เครื่องมือใช้สำนักงาน / สื่อการสอน	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก		
	รวม						2.67	มาก		

ตารางที่ 24 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ต้องการได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่ ($\mu = 2.89$) ด้านการมีทักษะในการใช้เครื่องมือใช้สำนักงาน / สื่อการสอน ($\mu = 2.67$) และปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.44$)

ตารางที่ 25 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ (Potential)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร										การแปลค่า	
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ						
1. ความเป็นผู้นำ	4	44.4	5	55.6	0	0	2.44				ปานกลาง	
2. บุคลิกลักษณะ	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก	
3. ความฉลาด	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67				มาก	
4. ความสามารถในการปรับตัว	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78				มาก	
5. ความสามารถในการเรียนรู้	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78				มาก	
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67				มาก	
7. สุขภาพ	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67				มาก	
8. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก	
9. ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน	5	55.6	4	44.4	0	0	2.33				ปานกลาง	
10. ความรักในอาชีพ	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78				มาก	
11. การใช้ดุลพินิจ	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก	
รวม											2.62	มาก

ตารางที่ 25 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.62$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะ ($\mu = 2.56$) ความสามารถในการปรับตัว ($\mu = 2.78$) ความสามารถในการเรียนรู้ ($\mu = 2.78$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/กระตือรือร้นในการทำงาน ($\mu = 2.67$) สุขภาพ ($\mu = 2.67$) ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.56$) ความรักในอาชีพ ($\mu = 2.78$) การใช้ดุลพินิจ ($\mu = 2.56$) และปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นผู้นำ ($\mu = 2.44$) ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน ($\mu = 2.33$) ซึ่งโดยภาพรวมแล้วจะพบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่ออาจารย์ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยวิธีดังกล่าวข้างต้นในด้านศักยภาพอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 26 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน (Job Accomplishment)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร								
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับมอบหมาย	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก	
2. คุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67	มาก	
	รวม							2.73	มาก

ตารางที่ 26 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันวิชาชีพศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์การได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วย ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 2.78$) และคุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ($\mu = 2.67$)

ตารางที่ 27 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน (Job Behavior)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร									
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ				
							จำนวน	ร้อยละ		
1. ความร่วมมือ	9	100.0	0	0	0	0	3.00	มาก		
2. ความละเอียดรอบคอบ	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
4. ทัศนคติต่องาน	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
5. การมาทำงานสม่ำเสมอ	8	88.9	1	11.1	0	0	2.89	มาก		
6. การตรงต่อเวลา	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
7. การเคารพกฎระเบียบ	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
8. การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด	7	77.8	2	22.2	0	0	2.56	มาก		
9. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ใฝ่หาความรู้	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก		
รวม							2.80	มาก		

ตารางที่ 27 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัย ประกอบด้วย ความร่วมมือ ($\mu = 3.00$) ความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 2.78$) ความซื่อสัตย์สุจริต ($\mu = 2.89$) ทักษะดีต่องาน ($\mu = 2.78$) การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\mu = 2.89$) การตรงต่อเวลา ($\mu = 2.78$) การเคารพกฎระเบียบ ($\mu = 2.78$) การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด ($\mu = 2.56$) และความซื่อตรงต่อหน้าที่ ใ้วางใจได้ ($\mu = 2.78$)

ตารางที่ 28 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน (Job Knowledge)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร								
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56	มาก	
2. ความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ ในงานที่ทำหน้าที่อยู่	7	77.8	2	22.2	0	0	2.78	มาก	
3. มีทักษะในการใช้เครื่องมือใช้สำนักงาน / สื่อการสอน	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56	มาก	
รวม								2.63	มาก

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.63$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ตงค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.56$) ด้านความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่ ($\mu = 2.56$) และด้านการมีทักษะในการใช้เครื่องมือใช้สำนักงาน / สื่อการสอน ($\mu = 2.78$)

ตารางที่ 29 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ (Potential)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร										การแปลค่า
	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย (μ)				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
1. ความเป็นผู้มีน้ำ	3	33.3	5	55.6	1	11.1	2.22				ปานกลาง
2. บุคลิกลักษณะ	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก
3. ความฉลาด	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก
4. ความสามารถในการปรับตัว	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67				มาก
5. ความสามารถในการเรียนรู้	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67				มาก
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก
7. สุขภาพ	5	55.6	4	44.4	0	0	2.56				มาก
8. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	5	55.6	4	44.4	0	0	2.44				ปานกลาง
9. ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน	4	44.4	5	55.6	0	0	2.44				ปานกลาง
10. ความรักในอาชีพ	6	66.7	3	33.3	0	0	2.67				มาก
11. การใช้ดุลพินิจ	5	55.6	4	44.4	0	0	3.00				มาก
รวม											มาก

ตารางที่ 29 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.58$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์การได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะ ($\mu = 2.56$) ความสามารถในการปรับตัว ($\mu = 2.67$) ความสามารถในการเรียนรู้ ($\mu = 2.67$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน ($\mu = 2.56$) สุขภาพ ($\mu = 2.56$) ความรักในอาชีพ ($\mu = 2.67$) การใช้ดุลพินิจ ($\mu = 3.00$) และปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ($\mu = 2.22$) ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.44$) ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน ($\mu = 2.44$)

ตารางที่ 30 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน (Job Accomplishment)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร					
	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า
1. ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับกรมอบหมาย	2.89	มาก	2.78	มาก	2.78	มาก
2. คุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต	2.89	มาก	2.78	มาก	2.67	มาก
รวม	2.89	มาก	2.78	มาก	2.73	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.84 การแปลค่ารวม = มาก						

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยนั้นประกอบด้วย ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับการมอบหมาย ($\mu = 2.89$) และคุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ($\mu = 2.89$)

ส่วนความพึงพอใจต่ออาจารย์นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.78$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน ซึ่งรายละเอียดของปัจจัย ประกอบด้วยปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับการมอบหมาย ($\mu = 2.78$) และคุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ($\mu = 2.78$)

ส่วนความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัย ประกอบด้วย ปริมาณงานเป็นที่ยอมรับ เสร็จทันตามที่ได้รับการมอบหมาย ($\mu = 2.78$) และคุณภาพงาน ถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ($\mu = 2.67$)

โดยภาพรวมแล้วพบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.84$) ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านผลสำเร็จของงาน

ตารางที่ 31 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน (Job Behavior)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร					
	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า
1. ความร่วมมือ	2.89	มาก	3.00	มาก	3.00	มาก
2. ความละเอียดรอบคอบ	2.67	มาก	2.67	มาก	2.78	มาก
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.00	มาก	2.89	มาก	2.89	มาก
4. ทัศนคติต่องาน	2.89	มาก	2.78	มาก	2.78	มาก
5. การมาทำงานสม่ำเสมอ	3.00	มาก	2.89	มาก	2.89	มาก
6. การตรงต่อเวลา	2.89	มาก	2.89	มาก	2.78	มาก
7. การเคารพกฎระเบียบ	2.89	มาก	2.78	มาก	2.78	มาก
8. การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด	2.89	มาก	2.67	มาก	2.56	มาก
9. ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ใฝ่หาความรู้	3.00	มาก	2.67	มาก	2.78	มาก
รวม	2.90	มาก	2.80	มาก	2.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.83 การแปลค่ารวม = มาก						

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัย ประกอบด้วย ความร่วมมือ ($\mu = 2.89$) ความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 2.67$) ความซื่อสัตย์ ($\mu = 3.00$) ที่คนคิดต้องงาน ($\mu = 2.89$) การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\mu = 3.00$) การตรงต่อเวลา ($\mu = 2.89$) การเคารพกฎระเบียบ ($\mu = 2.89$) การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด ($\mu = 2.89$) และความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไว้วางใจได้ ($\mu = 3.00$)

ส่วนความพึงพอใจต่ออาจารย์นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงานซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยความร่วมมือ ($\mu = 3.00$) ความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 2.67$) ความซื่อสัตย์ ($\mu = 2.89$) ที่คนคิดต้องงาน ($\mu = 2.78$) การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\mu = 2.89$) การตรงต่อเวลา ($\mu = 2.89$) การเคารพกฎระเบียบ ($\mu = 2.78$) การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด ($\mu = 2.67$) และความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไว้วางใจได้ ($\mu = 2.67$)

ส่วนความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.80$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์การ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วย ความร่วมมือ ($\mu = 3.00$) ความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 2.78$) ความซื่อสัตย์ ($\mu = 2.89$) ที่คนคิดต้องงาน ($\mu = 2.78$) การมาทำงานสม่ำเสมอ ($\mu = 2.89$) การตรงต่อเวลา ($\mu = 2.78$) การเคารพกฎระเบียบ ($\mu = 2.78$) การใช้ทรัพย์สินขององค์กรอย่างประหยัด ($\mu = 2.56$) และความซื่อตรงต่อหน้าที่ ไว้วางใจได้ ($\mu = 2.78$)

โดยภาพรวมแล้วพบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$) ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความประพฤติในการทำงาน

ตารางที่ 32 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านความรู้ในการทำงาน (Job Knowledge)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร					
	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า
1. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	2.78	มาก	2.44	ปานกลาง	2.56	มาก
2. ความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่	2.67	มาก	2.89	มาก	2.78	มาก
3. มีทักษะในการใช้เครื่องใช้สำนักงาน / สื่อการสอน	2.00	ปานกลาง	2.67	มาก	2.56	มาก
รวม	2.48	ปานกลาง	2.67	มาก	2.63	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.59 การแปลค่ารวม = มาก						

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.48$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์กรได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านการความรู้ในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วย ด้านความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.78$) ด้านความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่ ($\mu = 2.67$) ซึ่งทั้งสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารในด้านการมีทักษะในการใช้เครื่องมือ / สื่อการสอน ($\mu = 2.00$)

ส่วนความพึงพอใจต่ออาจารย์นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.67$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์กรได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านการความรู้ในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่ ($\mu = 2.89$) ด้านการมีทักษะในการใช้เครื่องมือ / สื่อการสอน ($\mu = 2.67$) และปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การปฏิบัติงานของอาจารย์ในด้านความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.44$)

ส่วนความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.63$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์กรได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านการความรู้ในการทำงาน ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\mu = 2.56$) ด้านความรู้ในงาน เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน / ความรู้ในงานที่ทำหน้าที่อยู่ ($\mu = 2.56$) และด้านการมีทักษะในการใช้เครื่องมือ / สื่อการสอน ($\mu = 2.78$)

โดยภาพรวมแล้วพบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.59$) ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านการความรู้ในการทำงาน

ตารางที่ 33 ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ (Potential)

ปัจจัยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร					
	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่	
	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า	ค่าเฉลี่ย (μ)	การแปลค่า
1. ความเป็นผู้นำ	3.00	มาก	2.44	ปานกลาง	2.22	ปานกลาง
2. บุคลิกลักษณะ	3.00	มาก	2.56	มาก	2.56	มาก
3. ความฉลาด	2.78	มาก	2.67	มาก	2.56	มาก
4. ความสามารถในการปรับตัว	2.78	มาก	2.78	มาก	2.67	มาก
5. ความสามารถในการเรียนรู้	2.78	มาก	2.78	มาก	2.67	มาก
6. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน	2.89	มาก	2.67	มาก	2.56	มาก
7. สุขภาพ	2.56	มาก	2.67	มาก	2.56	มาก
8. ความสามารถในการพัฒนาตนเอง	2.67	มาก	2.56	มาก	2.44	ปานกลาง
9. ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน	2.78	มาก	2.33	ปานกลาง	2.44	ปานกลาง
10. ความรักในอาชีพ	2.89	มาก	2.78	มาก	2.67	มาก
11. การใช้ดุลพินิจ	3.00	มาก	2.56	มาก	3.00	มาก
รวม	2.83	มาก	2.62	มาก	2.58	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.68 การแปลค่ารวม = มาก						

จากตารางที่ 33 แสดงว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.83$) ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่องค์กรฯ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยความเป็นผู้นำ ($\mu = 3.00$) บุคลิกลักษณะ ($\mu = 2.78$) ความสามารถในการปรับตัว ($\mu = 2.78$) ความสามารถในการเรียนรู้ ($\mu = 2.78$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน ($\mu = 2.89$) สุขภาพ ($\mu = 2.56$) ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.67$) ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน ($\mu = 2.78$) ความรักในอาชีพ ($\mu = 2.89$) การใช้ดุลพินิจ ($\mu = 3.00$)

ส่วนความพึงพอใจต่ออาจารย์นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.62$) ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่องค์กรฯ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบด้วยปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะ ($\mu = 2.56$) ความฉลาด ($\mu = 2.67$) ความสามารถในการปรับตัว ($\mu = 2.78$) ความสามารถในการเรียนรู้ ($\mu = 2.78$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน ($\mu = 2.67$) สุขภาพ ($\mu = 2.67$) ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.56$) ความรักในอาชีพ ($\mu = 2.78$) การใช้ดุลพินิจ ($\mu = 2.56$) และปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในระดับปานกลางได้แก่ ความเป็นผู้นำ ($\mu = 2.44$) ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน ($\mu = 2.33$) ซึ่งโดยภาพรวมแล้วจะพบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจต่ออาจารย์ที่องค์กรฯ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกโดยใช้วิธีดังกล่าวข้างต้นในด้านศักยภาพอยู่ในระดับมาก

ส่วนความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่นั้น พบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่โดยรวม มีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.58$) ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่องค์กรฯ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยประกอบปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลิกลักษณะ ($\mu = 2.56$) ความฉลาด ($\mu = 2.56$) ความสามารถในการปรับตัว ($\mu = 2.67$) ความสามารถในการเรียนรู้ ($\mu = 2.67$) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ / กระตือรือร้นในการทำงาน ($\mu = 2.56$) สุขภาพ ($\mu = 2.56$)

ความรักในอาชีพ ($\mu = 2.67$) การใช้ดุลพินิจ ($\mu = 3.00$) และปัจจัยที่ผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่
ความเป็นผู้นำ ($\mu = 2.22$) ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.44$) ความสามารถทำงานภายใต้การกดดัน ($\mu = 2.44$)
โดยภาพรวมแล้วพบว่า ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษาเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.68$) ต่อ
การปฏิบัติงานของบุคลากรจากการสรรหาและคัดเลือกในด้านศักยภาพ