



การสรรหาบุคลากรเชิงรุก THE PERSONNEL PROACTIVE RECRUITMENT

นภัสภรณ์ มุลสิน

Napaspon Moolsin

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University

E-mail: Napaspon.m@hotmail.com

Received May 24, 2024; Revised June 22, 2024; Accepted August 21, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสรรหาเชิงรุกตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการสรรหาเชิงรุกโดยผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และผู้อำนวยการโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจับคู่แบบกลุ่ม ในอัตราส่วน 1:1 มีผู้ให้ข้อมูลเขตละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่มกลุ่มตัวอย่างเดียวตรวจสอบสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสรรหาบุคลากรเชิงรุกตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 “ความพร้อมในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1.1 “ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” 1.2 “แนวปฏิบัติการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” และ 1.3 “เทคนิควิธีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” องค์ประกอบที่ 2 “การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 2.1 “เครื่องมือการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” 2.2 “กิจกรรมการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” และ 2.3 “ช่องทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” องค์ประกอบที่ 3 “หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุก” ทุกองค์ประกอบอธิบายได้ร้อยละ 68.618 และ 2) ผลการยืนยันการสรรหาบุคลากรเชิงรุกโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า โดยภาพรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การสรรหาบุคลากร, การสรรหาบุคลากรเชิงรุก, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to identify the factors of the proactive recruitment according to the viewpoint of educational personnel, and 2) to verify the



factors of the proactive recruitment by the experts. The samples included directors of the educational service area office, directors of personnel management group and school, directors of primary educational service area office, and secondary educational service area office. They were selected by determined based on group matching in the ratio 1:1. There were 300 respondents. The instruments for collecting data were the semi-structured interview, the opinionnaire and the questionnaire to verify the research findings for analysis data by descriptive statistics and content analysis. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and content analysis. The research design was descriptive research. There was the research plan of study in the form of a single sample group in order to examine the situation without experimentation.

The research results were found as follows: 1) The personnel proactive recruitment consisted of 3 factors 1) preparation for the personnel proactive recruitment consisted of 3 latent variables including 1.1) efficiency development of the personnel proactive recruitment 1.2) guidelines of the personnel proactive recruitment, and 1.3) techniques of the personnel proactive recruitment. 2) Operation of the personnel proactive recruitment consisted of 3 latent variables including 2.1) materials of the personnel proactive recruitment, 2.2) activities of the personnel proactive recruitment 2.3) channel of the personnel proactive recruitment, and 3) Criteria of the personnel proactive recruitment. The total variance was explained by 3 components is 68.618 percentage. Moreover, 2) The factors of the personnel proactive recruitment by the experts in the overall were verified to meet with accuracy standards, propriety standards, feasibility standards, and utility standards.

Keywords: Recruitment, Proactive Recruitment, Educational Personnel

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา ครอบคลุมให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษามีการพัฒนา ร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายให้ดำเนินการตรา กฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรอง พัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูมีความรู้ความสามารถ อย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไก สร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีการปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาจึง



เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคมและด้านขีดความสามารถในการแข่งขัน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ครอบคลุมตั้งแต่เรื่องการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดแผนงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ในส่วนของการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติ สมรรถนะ และความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการพัฒนาผู้ที่มีโอกาสจะได้รับการคัดเลือกหรือสรรหาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในปัจจุบันที่ไม่สามารถดำเนินการได้แม้มีทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุกแต่ไม่มีกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์รองรับ ถึงอย่างไรก็ตามในบางสาขาวิชาบางแผนกที่จำเป็นหรือบุคลากรที่มีตำแหน่งสำคัญ ๆ สามารถเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษได้หรือในบางพื้นที่ท้องถิ่นทุรกันดารทางไกลยังต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อไปบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงต้องการทำวิจัยเรื่องการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อตอบคำถามและหาแนวปฏิบัติให้สามารถสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุกตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลการยืนยันองค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุกโดยผู้เชี่ยวชาญ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุกและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

1) ความหมายของการสรรหาบุคลากรเชิงรุก Siker (2007) ได้ให้ความหมายว่า เป็นรูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร ระบุนุสรหาผู้ที่มีแนวโน้มเป็นผู้สมัครงานที่มีความสามารถจากกลุ่มผู้หางานโดยไม่ได้ตั้งใจหางานแต่พร้อมสมัครงานเมื่อโอกาสมาถึง ซึ่งวีรชัย ดิงาม (2563) ยังให้ความหมายเพิ่มเติมว่าการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นการปรับแนวทางการสรรหาให้มีความเข้มข้นขึ้น นอกจากนั้น Chopra (2020) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) ยังมีแนวคิดที่ว่าคือกระบวนการว่าจ้างผู้สมัครที่มีคุณภาพสูงก่อนที่จะมีบทบาทเมื่อตำแหน่งว่าง นอกจากนั้นสำนักงาน



เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2563) ยังอธิบายถึงรูปแบบการประกาศเจตนารมณ์การสรรหาที่ชัดเจนครอบคลุมตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการผ่านสื่อต่าง ๆ

2) กระบวนการของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกตามแนวคิดของ Nadherny (2017) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ สร้างทัศนคติเชิงรุกต่ออาชีพ, ฝึกฝนทักษะการรับรู้, เพิ่มประสิทธิภาพทางการตลาด, สร้างประวัติส่วนตัวที่น่าดึงดูด และควบคุมการสร้างพื้นฐานที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ Chopra (2020) ยังมีรูปแบบกระบวนการสรรหาเชิงรุก 5 ขั้นตอน เช่นกัน ได้แก่ ค้นหา, นัดหมาย, รักษาความสัมพันธ์, ดึงดูดความสนใจ และเสร็จสิ้น นอกจากนี้ สุวิดา พฤษภากรณ์ มีแนวทางกระบวนการสรรหาเชิงรุก 3 ขั้นตอน ได้แก่ วางแผนสรรหาเชิงรุก, ดำเนินการเชิงรุก และวัดผลเชิงรุก

3) กลยุทธ์ของการสรรหาบุคลากรเชิงรุก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2563) ได้กำหนดเป็น 5 แนวทาง ดังนี้ ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร, เปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน, พัฒนาแบบหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง, ปรับปรุงลักษณะงานค่าตอบแทนสวัสดิการและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, และเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังในองค์กร

4) ประโยชน์ของการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ตามแนวคิดของ Chopra (2020) พบว่า องค์กรมีเวลาเพียงพอในการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน, ลดปัญหาการว่างของตำแหน่งงานในองค์กร และองค์กรมีทางเลือกมากขึ้นในการค้นหาคandidateที่มีศักยภาพเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่ได้จากการค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกจากแนวคิดและงานวิจัย ได้แก่ Donnelly (2014), Beyl et al. (2016), Kristanto (2022), Prakoso and Juwono (2022), Kurniawan (2023), Samad (2023), สมพิศ ทองปาน (2559), พวงผกา แสงเงิน (2561), ปารดา นาครัทธิธรรม (2564), สุชานุช พันธนียะ และพฤษม ยวนแหล (2564) ผลการสังเคราะห์ พบว่า การสรรหาบุคลากรเชิงรุก มีรายละเอียดดังนี้

1) การวางแผนและการกำหนดเกณฑ์ : การวางแผนและปรับวิธีการสัมภาษณ์ โดยเน้นใช้ช่องทางออนไลน์เป็นหลัก ทั้งการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร การบริหารจัดการเอกสาร และการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าสอบ 2) บุคลิกลักษณะของผู้ถูกสรรหา : กระบวนการในการสรรหาเชิงรุกมีกิจกรรมแนะแนวเส้นทางอาชีพในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการนำเสนอคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Social Media เพื่อให้เข้าถึงคนรุ่นใหม่มากขึ้น รวมไปถึงการให้ทุนการศึกษาที่เน้นสาขาที่มีความทันสมัยและตอบโจทย์ชีวิตการทำงาน 3) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารที่ผ่านมา: การดำเนินงานสรรหาบุคลากรเชิงรุกเกิดช่องว่างระหว่างวัยของคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ก่อให้เกิดแนวคิดต่อการทำงานและทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ต่างกัน กฎ ระเบียบของการสรรหาบุคลากรที่เป็นข้าราชการไม่มีความยืดหยุ่น การจ้างงานที่มีรูปแบบที่เปลี่ยนไป และปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ 4) การตัดสินใจขั้นสุดท้าย: การแก้ไข ผ่อนปรน กฎ ระเบียบด้านการสรรหา การสร้างภาพลักษณ์หรือภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่และการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหาให้มากขึ้น

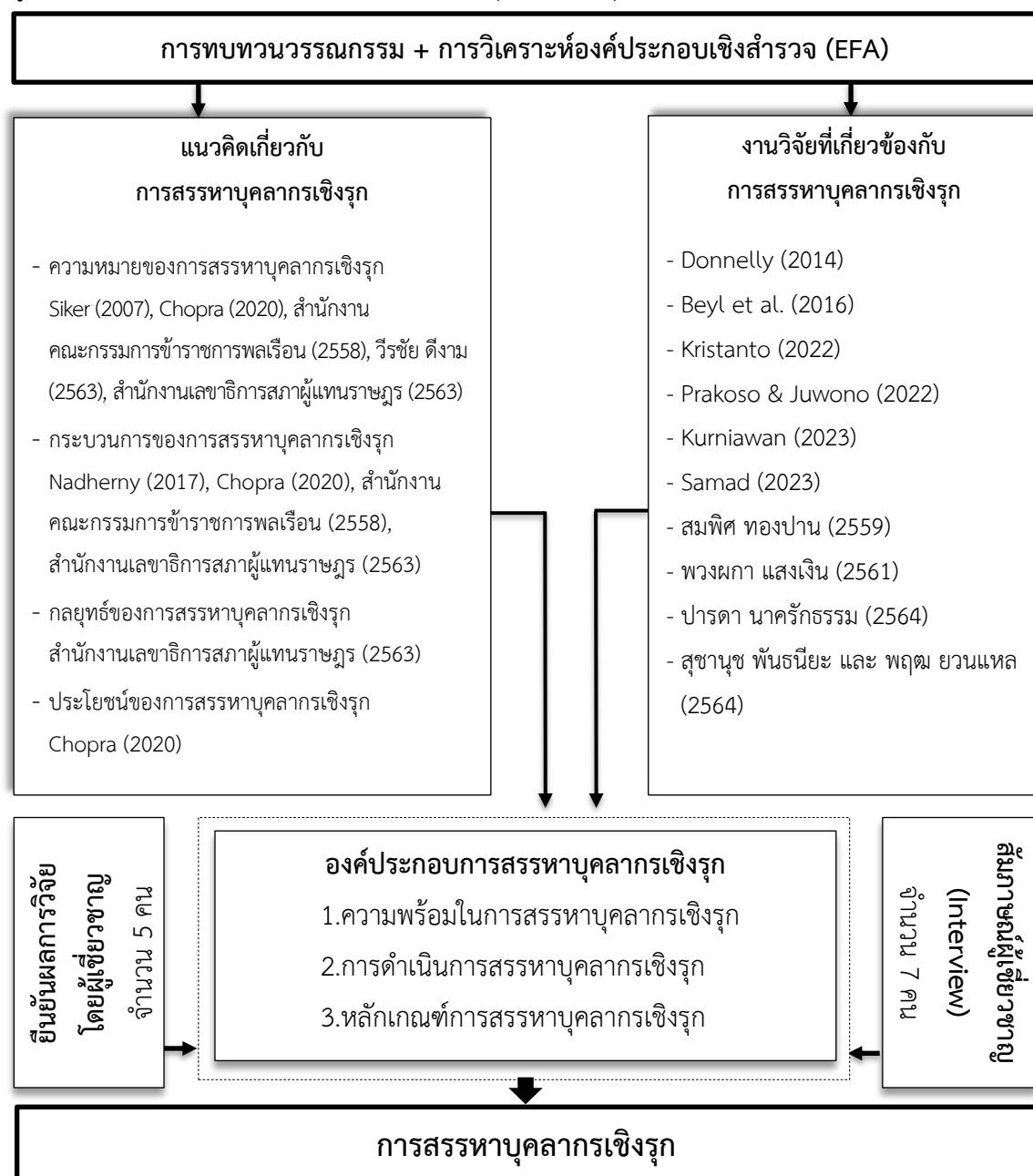
การสรรหาบุคลากรเชิงรุกจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการวางแผนบริหารกำลังคน และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้ได้มาซึ่ง คนเก่งคนดี มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมเข้าสู่ส่วน



ราชการในการขับเคลื่อนแผนงานโครงการต่าง ๆ ตามพันธกิจของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงานให้กับองค์กร การสรรหาบุคลากรเชิงรุก จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการสรรหาบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทางและวิธีการสรรหาที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามที่ต้องการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะการศึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเดียวตรวจสอบสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล และผู้อำนวยการโรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจับคู่แบบกลุ่มในอัตราส่วน 1:1 โดยกำหนดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 50 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 50 เขต รวม 100 เขต

ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือ ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุกดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน คือ สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัด

2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ได้แก่ ความหมาย ความจำเป็น ลักษณะ ประโยชน์ กระบวนการ กลยุทธ์ และแนวทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เพื่อให้ได้ตัวแปรที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่สัมภาษณ์ และวันเวลาที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2) แบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และหน่วยงานต้นสังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ในลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ระดับ 1 เท่ากับ เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน ระดับ 2 เท่ากับ เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน ระดับ 3 เท่ากับ เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน ระดับ 4 เท่ากับ เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน ระดับ 5 เท่ากับ เห็นด้วยว่าเป็นตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันผลการวิจัย ผู้วิจัยนำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดย

ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการพิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์



4. การเก็บรวบรวม ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

2) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบเอกสารและรูปแบบออนไลน์ (Google Form)

4) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการยืนยันการสรุบบุคลากรเชิงรุก ผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์เนื้อหาจากหนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสรุบบุคลากรเชิงรุก และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อมูลมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา

2) การวิเคราะห์ข้อมูลการสรุบบุคลากรเชิงรุก วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้ 2.1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2.2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรุบบุคลากรเชิงรุก โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของเบสท์และคานต์ (2016) ดังนี้ ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 เท่ากับ เห็นด้วยว่า ตัวแปรการสรุบบุคลากรเชิงรุก ระดับน้อยที่สุด ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 เท่ากับ เห็นด้วยว่า ตัวแปรการสรุบบุคลากรเชิงรุก ระดับน้อย ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 เท่ากับ เห็นด้วยว่า ตัวแปรการสรุบบุคลากรเชิงรุก ระดับปานกลาง ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 เท่ากับ เห็นด้วยว่า ตัวแปรการสรุบบุคลากรเชิงรุก ระดับมาก ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 เท่ากับ เห็นด้วยว่า ตัวแปรการสรุบบุคลากรเชิงรุก ระดับมากที่สุด

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบการสรุบบุคลากรเชิงรุก โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบไกเซอร์ การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและการหมุนแกนแบบแวนนิแมกซ์ การเลือกตัวแปรพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปรซึ่งมากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักของแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้น มีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป อธิบายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป การวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการสรุบบุคลากรเชิงรุก ใช้สถิติพื้นฐานทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการสรุบบุคลากรเชิงรุก พบว่า

1.1 องค์ประกอบการสรุบบุคลากรเชิงรุกตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 “ความพร้อมในการสรุบบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 55 ตัวแปร

องค์ประกอบย่อยที่ 1.1 “ประสิทธิภาพการสรุบบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 24 ตัวแปร



- องค์ประกอบย่อยที่ 1.2 “แนวปฏิบัติการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 23 ตัวแปร
องค์ประกอบย่อยที่ 1.3 “เทคนิควิธีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 8 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 2 “การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 40 ตัวแปร
องค์ประกอบย่อยที่ 2.1 “เครื่องมือการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 17 ตัวแปร
องค์ประกอบย่อยที่ 2.2 “กิจกรรมการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 13 ตัวแปร
องค์ประกอบย่อยที่ 2.3 “ช่องทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 10 ตัวแปร
องค์ประกอบที่ 3 “หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุก” จำนวน 10 ตัวแปร

1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อให้ได้องค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุกโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติทดสอบ Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett’s Test การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method: Principal Component Analysis : PCA) และการหมุนแกนแบบแวนริแมกซ์ (Varimax Rotation) แปรมีความสัมพันธ์กันสามารถพิจารณาจากค่า KMO ที่มีค่าเข้าใกล้ 1.00 และ Bartlett’s Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน

H0: ตัวแปรต่าง ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H1: ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) พบผลการวิจัยดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล

KMO and Bartlett’s Test		
Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.970
Bartlett’s Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	48591.180
	df	5995
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูล โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.970 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.80 และมีค่าใกล้ 1.00 ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีค่า Chi-Square เท่ากับ 48591.180 และค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธ H₀ ยอมรับ H₁ ตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุกมีความสัมพันธ์กันข้อมูลเหมาะสม



ตารางที่ 2 แสดงค่าความแปรปรวนของการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

องค์ประกอบ (Component)	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน	ค่าความแปรปรวน (Eigenvalue)	ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1*	75.817	68.925	68.925	33.541	30.492	30.492
2*	6.381	5.801	74.726	27.221	24.746	55.238
3*	2.156	1.960	76.686	14.719	13.381	68.618
4	1.861	1.692	78.378	6.039	5.490	74.109
5	1.569	1.426	79.804	3.670	3.336	77.445
6	1.162	1.056	80.860	3.533	3.212	80.657
7	1.039	.944	81.804	1.262	1.147	81.804

* องค์ประกอบที่มีตัวแปรบรรยายตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.30 ขึ้นไป

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนแบบแวกซ์ มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนที่มากกว่า 1.00 จำนวน 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้เท่ากับร้อยละ 81.804 พิจารณาความแปรปรวนตัวแปรที่มากกว่า 1.00 ในการเลือกองค์ประกอบจากจำนวนตัวแปรทั้งหมดในแต่ละองค์ประกอบที่มีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปนั้น พบว่า มีจำนวน 3 องค์ประกอบนี้ร่วมกันอธิบายได้ ร้อยละ 68.618

2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุกโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การยืนยันองค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 3 องค์ประกอบ โดยสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีประเมินเพื่อยืนยันการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการพิจารณา 4 ด้าน คือ ความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ซึ่งผลการยืนยันองค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยภาพรวมมีด้านความ



ถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แต่รายละเอียดในบางด้านผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำนวน 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 20-30 มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความพร้อมในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 29 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ร้อยละ 100

1.1 ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 11 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 1.2 แนวปฏิบัติการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 15 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 1.3 เทคนิควิธีการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 3 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 2 การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 26 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

2.1 เครื่องมือการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 13 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 2.2 กิจกรรมการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 9 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 2.3 ช่องทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 4 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100

องค์ประกอบที่ 3 หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำนวน 10 ข้อ มีด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รวมทั้งสิ้น จำนวน 65 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 105 ข้อ

อภิปรายผล

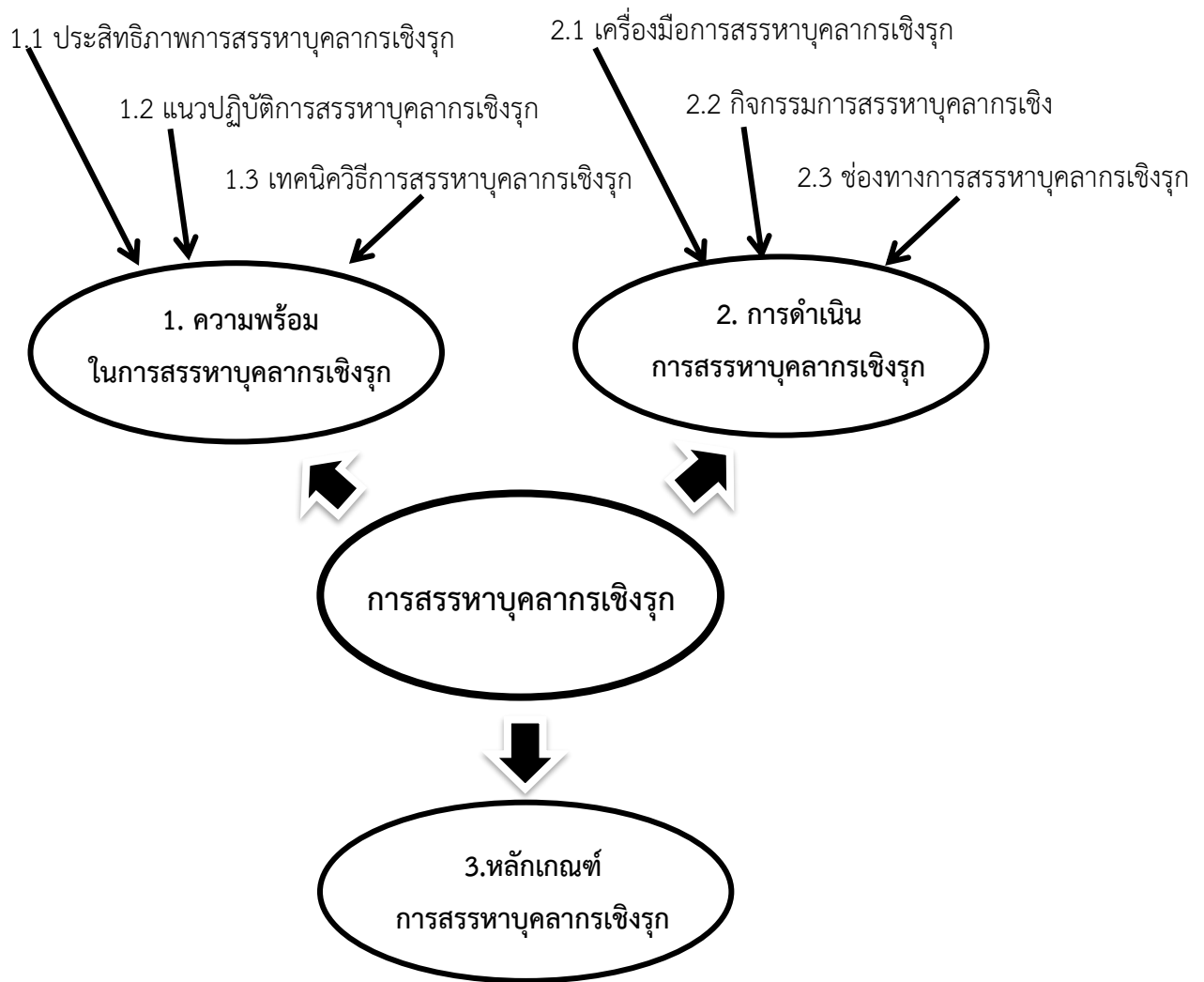
ผลการศึกษาพบว่า การสรรหาบุคลากรเชิงรุกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 “ความพร้อมในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” องค์ประกอบที่ 2 “การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” และองค์ประกอบที่ 3 “หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุก” ซึ่งความจำเป็นของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกนั้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงต้องอาศัยกระบวนการสรรหาเชิงรุกให้ได้บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยการเตรียมความพร้อมสำหรับการสรรหาเชิงรุกที่วางแผนกำหนดลักษณะงานของบุคลากรทางการศึกษาสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการสรร



หาบุคลากรเชิงรุกให้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่สามารถแย่งชิงคนเก่งที่มีศักยภาพตรงตามท้องถื่นที่ต้องการได้ และใช้เทคนิควิธีการสรรหาเชิงรุกเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายวิธีมากขึ้น การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นไปตามวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่มีความรวดเร็วลวดช่องว่างในการสื่อสารสามารถใช้เครื่องมือการสรรหาเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพให้ทันกับยุคดิจิทัล ตลอดจนกิจกรรมการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่มีความท้าทายสามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายให้มีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายการสรรหาเชิงรุกเพื่อได้เป็นพันธมิตรที่ช่วยสนับสนุนองค์กรในระยะยาวสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุกอย่างมีระบบ ติดตามประเมินสถานการณ์เป็นระยะพร้อมทั้งสร้างประสบการณ์ที่ดีเพื่อผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Samad (2023) ศึกษาการประเมินนวัตกรรมโปรแกรมการสรรหาบุคลากรเชิงรุกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า การประเมินนวัตกรรมโปรแกรมสรรหาบุคลากรเชิงรุกนี้ มีการปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก โดยใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการสมัครลงทะเบียนด้วยระบบออนไลน์ การทดสอบความรู้และการประเมินจิตใจที่ได้มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เพื่อให้การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปารดา นาครักธรรม (2564) ศึกษาแนวทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในยุค New Normal : กรณีศึกษากระทรวงการต่างประเทศ พบว่า กระทรวงการต่างประเทศได้ใช้กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรในยุค New Normal คือ การวางแผนทางและปรับวิธีการสัมภาษณ์ โดยเน้นใช้ช่องทางออนไลน์เป็นหลัก ทั้งการประชาสัมพันธ์การรับสมัครการบริหารจัดการเอกสาร และการติดต่อสื่อสารกับผู้เข้าสอบ สำหรับกระบวนการในการสรรหาเชิงรุกของกระทรวงการต่างประเทศ ได้จัดให้มีกิจกรรมแนะแนวเส้นทางอาชีพในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และการนำเสนอคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Social Media เพื่อให้เข้าถึงคนรุ่นใหม่มากขึ้น รวมไปถึงการให้ทุนการศึกษาที่เน้นสาขาที่มีความทันสมัยและตอบโจทย์ชีวิตการทำงานในยุค New Normal

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการสรรหาบุคลากรเชิงรุกพบว่า แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนที่มากกว่า 1.00 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละตัวมากกว่า 0.30 ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรอธิบายมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป สรุปได้ว่าตัวแปรการสรรหาบุคลากรเชิงรุกจำนวน 110 ตัวแปรที่สังเกตได้สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ รวมทั้งสิ้น 105 ตัวแปรที่สังเกตได้ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

สรุป

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กรในการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กร ด้วยการเพิ่มช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายวิธี สามารถเข้าถึงและดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด มีการวางแผนในระยะยาวและนำเครื่องมือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการตอบโจทย์ให้พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องกำหนดแนวทางและจัดทำแผนรองรับเพื่อป้องกันและลดการสูญเสียโอกาสในทุกด้านได้ ซึ่งความจำเป็นของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกนั้น เกิดจากการปรับตัวขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงต้องอาศัยกระบวนการสรรหาเชิงรุกให้ได้มาซึ่งบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการขององค์กร



เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยการเตรียมความพร้อมสำหรับการสรรหาเชิงรุกที่วางแผน กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติของบุคลากรทางการศึกษาสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกให้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติของการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งที่มีศักยภาพตรงตามที่ต้องการได้ และใช้เทคนิควิธีการ การสรรหาเชิงรุกเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายวิธีมากขึ้น การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นไปตามวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่มีความรวดเร็วคล่องตัวในการสื่อสารสามารถใช้เครื่องมือการสรรหาเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพให้ทันกับยุคดิจิทัล ตลอดจนกิจกรรมการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่มีความท้าทายสามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายให้มีส่วนร่วมสร้างเครือข่าย การสรรหาเชิงรุกเพื่อได้เป็นพันธมิตรที่ช่วยสนับสนุนองค์กรในระยะยาวสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ การสรรหาบุคลากรเชิงรุกอย่างมีระบบ ติดตามประเมินสถานการณ์เป็นระยะพร้อมทั้งสร้าง ประสิทธิภาพที่ดีเพื่อผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า การสรรหาบุคลากรเชิงรุก ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 “ความพร้อมในการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” องค์ประกอบที่ 2 “การดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุก” และองค์ประกอบที่ 3 “หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุก” ดังนั้นผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเสนอแก้ไขข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการและนำการสรรหาบุคลากรเชิงรุกไปกำหนดเป็นนโยบายหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สามารถสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้อย่างเป็น รูปธรรม ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลควรทำหน้าที่บทบาทของนักสรรหาเชิงรุกและสร้างคู่มือการ สรรหาบุคลากรเชิงรุก ผู้อำนวยการโรงเรียนควรกำกับติดตามการสรรหาบุคลากรเชิงรุกระดับปฏิบัติการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่า การสรรหาบุคลากรเชิงรุกประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนั้นควร ศึกษาในประเด็นประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคลากร ทางการศึกษา ด้วยสถิติขั้นสูงในรูปแบบอื่น ๆ เช่น เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร และการสร้างสมการถดถอย เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). *แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ปารดา นาครักรธรรม. (2564). แนวทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในยุค New Normal: กรณีศึกษา กระทรวงการต่างประเทศ. *บทความวิจัยโครงการวิจัยการวิจัยการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2566. จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1661151592_6314832031.pdf.
- พวงผกา แสงเงิน. (2561). *ปัจจัยการคัดสรรผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของกรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. 6 เมษายน 2560.
- วีรชัย ดิงาม. (2563). *การสรรหาบุคลากรเชิงรุกสายวิชาชีพแพทย์ของสำนักอนามัย*. ใน เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ 36. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการ.
- สมพิศ ทองปาน. (2559). HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 245 - 258.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). *การดำเนินการสรรหาเชิงรุก Proactive Recruitment Strategy*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สรรหาและเลือกสรร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2563). *การสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา. การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุชาญ พันธ์นิยะ และพุดม ยวนแหล. (2564). นวัตกรรมสรรหาคนที่ “ใช่”: กระแสโลกและความท้าทายของราชการไทย. *วารสารการบริหารและการจัดการนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 9(1), 22-34.
- Best, J. W., and Kahn, J. V. (2016). *Research in Education*. (10th ed.). Massachusetts: Pearson Education Inc.
- Beyl, C. A., Adams, A. F., & Smith, E. G. (2016). A proactive model for recruiting students into agriculture disciplines. *NACTA Journal*, 60(1), 51-59.
- Chopra, D. (2022). *5 Proactive Recruitment Strategies to Hire the Best Talent*. Retrieved April 13, 2022. From <https://www.adaface.com/blog/proactive-recruitment/>.



- Donnelly, N. S. (2014). *Strengthening the employer brand image -Experimentation of proactive recruitment related activities* (Master in Marketing Buskerud) . Vestfold, Norway: Vestfold University College.
- Kristanto, D. G. (2022). Implementation of Proactive Recruitment Program for Indonesia National Police (POLRI) Candidates at Regional Police of the Riau Islands. *Faculty of Administration Sciences, Universitas Indonesia*, 4(4), 616-625.
- Kurniawan, A. (2023). Implementation of affirmative action policy in the proactive recruitment program for the border area in the Implementation of the selection of police non-commissioned officers at the Riau Islands Regional Police in 2020. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*. 7(1). 1-8.
- Nadherny, C. (2017) *The Proactive Executive A C-suite recruiter's 5-step system for achieving greater career success*. South Carolina: Bublish Inc. 1 - 142.
- Prakoso, Y., and Juwono, V. (2022). Analysis of Implementation Proactive Recruitment in NCO POLRI Recruitment and Selection at Regional Police of the Bangka Belitung Islands. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 5(2), 11735–11741.
- Samad, F. (2023). Evaluation of the Proactive Recruitment Program Innovation of the Indonesian National Police. *KnE Social Sciences*, 336-347.
- Siker, P. (2007). *Proactive Recruiting In A War For Talent Economy*. Virginia: Advanced Recruiting Trends.