

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

ความต้องการพัฒนารัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ชนัญญา มาพุทธ

26 ส.ค. 2558

347806

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

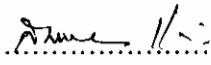
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

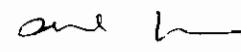
กุมภาพันธ์ 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ชนัญญา มาพุทธ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

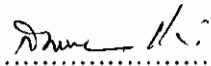
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

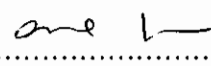
.....  อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง)

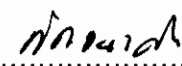
.....  อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.พรรรัตน์ แสดงหาญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

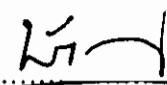
.....  ประธาน
(รองศาสตราจารย์รวิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์)

.....  กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง)

.....  กรรมการ
(ดร.พรรรัตน์ แสดงหาญ)

.....  กรรมการ
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....  คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชณี นนทศักดิ์)

วันที่... 17 ... เดือน... กุมภาพันธ์ ... พ.ศ. 2557

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง และ ดร. พรรรัตน์ แสงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ และ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ สำหรับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ศาสตราจารย์นายแพทย์ ดร.ศาสตรี เสาวคนธ์ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี และรองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา โอศิริ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. พูลพงศ์ สุขสว่าง อาจารย์ประจำวิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา ในการให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำคณะฯ ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลและการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ มารดาของข้าพเจ้า และขอบคุณ บิดา พี่ น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจและมีความมุ่งมั่นในการทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ชนัญญา มาพุทธ

53920153: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ พนักงานมหาวิทยาลัย/ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
อาเซียน

ชัญญา มาพุทธ: ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (THE NEEDS FOR
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF UNIVERSITY EMPLOYEES IN THE EASTERN
PART OF THAILAND: TOWARD THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สมหมาย แจ่มกระจ่าง, Ph.D., พรรรัตน์ แสงหาญ, Ph.D.,
113 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี พ.ศ. 2554 จำนวน 335 คน จำแนกเป็น สายคณาจารย์
จำนวน 147 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 188 คน เก็บข้อมูลจริงได้จำนวน 331 คน
คิดเป็นร้อยละ 98.80 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนจำนวนประชากร
ครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า
5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่าง
รายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวม
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่
ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความ
ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่
การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และ
ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

53920153: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: HUMAN DEVELOPMENT NEEDS/ UNIVERSITY EMPLOYEES/ THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

CHANANYA MAPUDH: THE NEEDS FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF UNIVERSITY EMPLOYEES IN THE EASTERN PART OF THAILAND: TOWARD THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

ADVISORY COMMITTEE: SOMMAI JAMKRAJANG, Ph.D., PORNRAT SADANGHARN, Ph.D., 113 P., 2014.

The purposes of this research were to study the needs for human resource development of university employees in the eastern part of Thailand with the coming of the AEC, and to compare the development needs of university employees according to differences in gender, age, education level, work position, and work experience. The research participants were comprised of 335 university employees in the eastern part of Thailand. The instrument used in the study was a Likert Scale Questionnaire. Quantitative data from the officers were analyzed according to frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD). The results of this study revealed that the overall needs of the human development was at a high score ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.67$). When each aspect was considered, it showed that the top three aspects were development, training, and education. Finally, it was found that the needs of university employees were significant according to their gender, age, education level, work position, and work experience ($p < .05$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศศุณฺณุปการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมด้านการจัดการศึกษา.....	10
นโยบายมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง.....	23
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	51
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	55
. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการศึกษา.....	75
อภิปรายผล.....	79
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
4-1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4-2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน.....	58
4-3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการฝึกอบรม.....	59
4-4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อ.....	60
4-5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับและอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาตนเอง.....	61
4-6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมจำแนกตามเพศ.....	62
4-7 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน.....	63
4-8 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	64
4-9 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	65
4-10 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อจำแนกตามอายุ.....	65
4-11 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
4-12 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
4-13 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-14 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4-15 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
4-16 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	70
4-17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	71
4-18 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อจำแนกตามประเภทการทำงาน.....	71
4-19 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม.....	72
4-20 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ.....	73
4-21 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา.....	74

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2-1 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก.....	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมาการพัฒนาประเทศไทยโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 8 มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ปัจจุบันทิศทางการพัฒนาประเทศไทยของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีโอกาเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคงและยั่งยืน ซึ่งกลยุทธ์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการถือฤกษ์กับการพัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต พัฒนาค้นด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการ ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย โดยให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในประชาคมอาเซียน และมุ่งสู่คุณภาพการศึกษาระดับนานาชาติ สอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่เป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 กำหนดยุทธศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ดังนี้

- 1) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล
- 2) การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียนและ
- 3) การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า ๗; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 67)

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษานั้น บุคลากรทางการศึกษาถือเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ควรได้รับการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความสามารถให้มีคุณภาพในทุกกลุ่มอายุ รวมไปถึงทักษะทางด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

ในสถาบันการศึกษานั้นความสามารถขององค์กรเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร คือ เบื้องหลังความสำเร็จและเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรได้ก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรเป็นอย่างดี ในที่สุดก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรและทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันเหนือกว่าคู่แข่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้สูงขึ้น หรือนำหน้าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา กระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถ หรือสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่บุคคล โดยการฝึกอบรม การจัดการอาชีพ การพัฒนาอาชีพของบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจหาที่เกี่ยวข้องทั้งกับตนเองและส่วนรวมได้ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะจะช่วยให้บุคคลยอมรับสภาพความเป็นจริงของตนเอง รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองเพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปสู่ทางที่ดีขึ้น สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาตนเองช่วยให้ทุกคนเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการดำรงชีวิต เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 54; จำเนียร จวงตระกูล, 2553, หน้า 111; กรกมล กัลพงษ์, 2553, หน้า 32)

องค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากการได้รับผลกระทบโดยตรงจากระบบโลกเสรีอย่างไร้พรมแดน หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ (Globalization) ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในส่วนการจัดระเบียบโลกทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การก้าวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องมีการปรับตัว มีการจัดระเบียบใหม่ และมีการสร้างความร่วมมือใหม่ ๆ ในหลากหลายรูปแบบ รวมถึงการก้าวเข้าสู่การเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)” ใน ปี พ.ศ. 2558 เป็นการรวมตัวของประเทศ 10 ประเทศ ประกอบด้วยประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน เวียดนาม เมียนมาร์ กัมพูชา และลาว มีวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์อาเซียนที่จะให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้โดย

1. มุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคม

2. มุ่งที่จะจัดตั้งให้อาเซียนเป็นตลาดและเป็นฐานการผลิตเดียวโดยจะเริ่มกลไกและมาตรการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติตามข้อริเริ่มทางเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้ว

3. ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียน

4. ส่งเสริมความร่วมมือนโยบายการเงิน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม ความร่วมมือด้านกฎหมาย การพัฒนาความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย เรื่องสำคัญพื้นฐาน 3 เรื่อง ดังนี้ ประชาคมการเมืองและความมั่นคง (ASEAN Political-security community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-cultural community: ASCC) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่มียุทธศาสตร์ประการหนึ่ง ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ดิถล ถือกถ้า, 2554, หน้า 32; กองบรรณาธิการการเงินธนาคาร, 2555, หน้า 219; ครรชิต พุทธโกษา, 2554, หน้า 1)

การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลกระทบต่อการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษา การเปิดเสรีด้านการค้าสินค้าและบริการในอาเซียน ส่งผลให้การจัดการศึกษาข้ามพรมแดนระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนขยายตัวกว้างขวางมากขึ้น กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้มีผลกระทบต่อจัดการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งทำให้เกิดกระแสการปฏิรูปการศึกษาขึ้นในประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นอกจากนี้การขยายตัวของจำนวนนักศึกษาและความต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นหลายเท่าตัวในช่วงที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันและอนาคต สถาบันอุดมศึกษาจึงมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีศักยภาพในการที่จะแข่งขันกับนานาประเทศ และการที่อาเซียนเห็นพ้องกันในการกำหนดให้ภาษาในการทำงานของอาเซียนเป็นภาษาอังกฤษ แสดงว่าการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นเรื่องจำเป็นทั้งในโลกปัจจุบันและในอนาคต จึงจำเป็นต้องเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพัฒนาจากภายในตัวของบุคลากรซึ่งถ้าคนเริ่มพัฒนาตนเองให้เข้มแข็ง รู้จักคิด และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคนอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 8; เสาวลี แก้วช่วย, 2550, หน้า 2)

จากผลการประเมินความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย พบว่ามหาวิทยาลัยไทยไม่ติดกลุ่มมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคุณภาพทั้งในระดับโลก และในระดับภูมิภาค ความสามารถ

ในการสร้างนวัตกรรมต่ำ โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับท้าย ๆ ของประเทศ ที่ได้รับการจัดอันดับ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 33) การจัดอันดับชี้วัดความสามารถในการแข่งขันปี 2013-2014 จากรายงานของ The Global Competitiveness Report 2013-2014: World Economic Forum (WEF) เป็นการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศทางเศรษฐกิจ โดยมีปัจจัยในการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Global Competitiveness) หรือ GCI โดยพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยยกระดับประสิทธิภาพ ปัจจัยนวัตกรรม และศักยภาพทางธุรกิจ การจัดอันดับ WEF 2013 ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่ลำดับที่ 37 จาก 148 ประเทศที่เข้าร่วม (Klaus, 2013, p. 14) ซึ่งประเทศไทยต่ำกว่าประเทศในภูมิภาค เอเชีย ได้แก่ สิงคโปร์ ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย บรูไน และจีน จะเห็นว่าภาพรวมขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลกของประเทศไทย ยังคงมีจุดอ่อนในเรื่องของการขาดเสถียรภาพ และการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อยู่อีกมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้มากขึ้น

ผลการสำรวจทัศนคติ และการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนจากประชาชน จากประชาชนจำนวน 2,170 คน ใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่าประเทศไทยมีทัศนคติและการตระหนักรู้เกี่ยวกับอาเซียนอยู่ในอันดับที่ 8 แสดงให้เห็นว่าประชาชนชาวไทยมีความตื่นตัวและสนใจเกี่ยวกับอาเซียนน้อยมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 44) ประชาชนของประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ลึกถึงการเป็นเจ้าของอาเซียนและยังขาดความรู้เข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนเป็นอย่างมาก และเป็นโจทย์สำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องเร่งแก้ไข และหาแนวทางเตรียมการในการสร้างความพร้อมเพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 อย่างเร่งด่วนและจริงจังในทุกระดับ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงกระแสโลกาวิวัฒน์ที่สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่กล่าวมาข้างต้นมหาวิทยาลัยเป็นองค์การหนึ่งในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิต โครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการผลิตบัณฑิตสู่ตลาดแรงงานที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคตจึงมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืนต่อไป การพัฒนาบุคลากรสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยความต้องการ

ต่าง ๆ ของบุคลากร และบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 33; พัชรินทร์ ชั่งมะ และไพพรรณ มุ่งศิริ, 2554, หน้า 3)

ด้วยความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สถาบันอุดมศึกษาส่งเสริมความพร้อมแก่บุคลากรให้มีความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศของภูมิภาคประชาคมอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

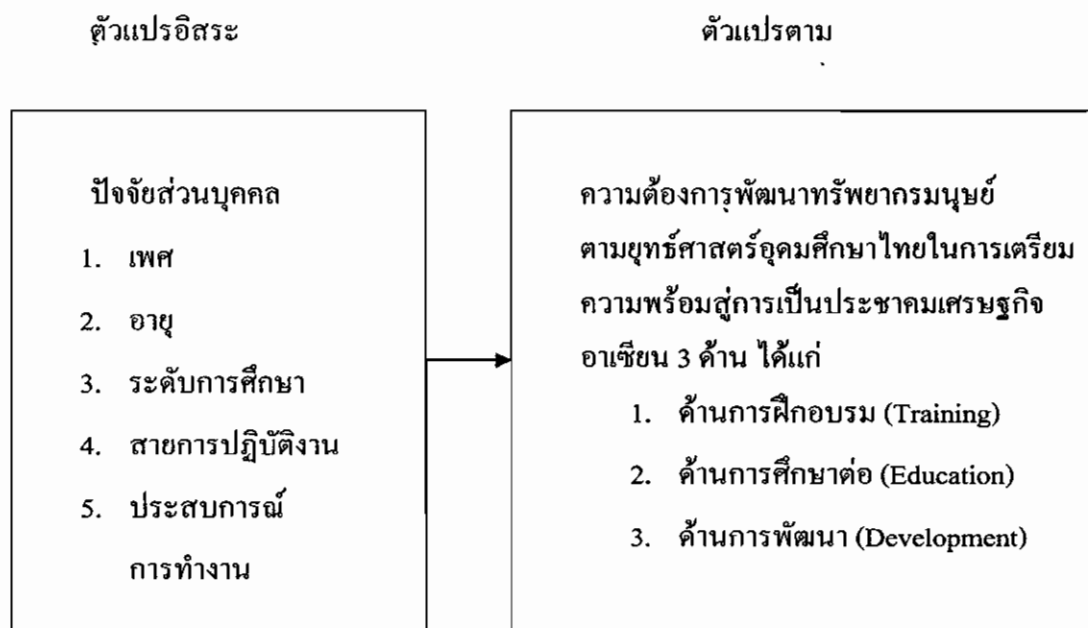
สมมติฐานของการวิจัย

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา โดยเลือกศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเกิดการพัฒนาคือ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ เพื่อรองรับต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและช่วยเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์กรในอนาคต จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Nadler (1989) สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนา จึงสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปี พ.ศ. 2554 จำนวน 2,620 คน จำแนกเป็น สายคณาจารย์ จำนวน 1,158 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,462 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือปี พ.ศ. 2554 จำนวน 335 คน จำแนกเป็นสายคณาจารย์ จำนวน 147 คน และสายสนับสนุนวิชาการ

จำนวน 188 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการฝึกอบรม

3.2.2 ด้านการศึกษาค่อ

3.2.3 ด้านการพัฒนา

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นสายคณาจารย์ และสายสนับสนุนวิชาการ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง การรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มประเทศสมาชิกเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย บรูไน กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม ซึ่งจะทำให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ และนับได้ว่าเป็นทั้ง โอกาสที่ดี และอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความต้องการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะที่ดีให้พนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มุ่งเน้นเนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะที่มีในเวลาจำกัดและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการ และรวดเร็ว

1.2 ด้านการศึกษาค่อ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา มุ่งเน้นให้การพัฒนาเป็นไปตามระเบียบและระบบได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์

ที่ตรงตามความต้องการมีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง โดยเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจ และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้

1.3 ด้านการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาด้านอื่น ๆ โดยเป็นการพัฒนาแบบระยะยาว ในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตขององค์กรในอนาคตเป็น กิจกรรมระยะยาวที่เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน

2.1 อายุ หมายถึง ช่วงอายุจริงของพนักงาน จำแนกเป็นอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30-39 ปี อายุระหว่าง 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับ จำแนกเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

2.3 สายการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ได้แก่ สายคณาจารย์ และสายสนับสนุนวิชาการ

2.3.1 สายคณาจารย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งคณาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

2.3.2 สายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัย กลุ่มสายงานที่เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ กลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง ได้แก่ กลุ่มสายงานบรรจุคดีเฉพาะทาง กลุ่มสายงานที่ปฏิบัติงาน ด้านทั่วไป กลุ่มสายงานที่เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มสายงานที่เป็นตำแหน่งเชี่ยวชาญ เฉพาะ โดยมีตำแหน่ง ดังนี้ วิชาการเงินและบัญชี วิชาการช่างศิลป์ นักตรวจสอบภายใน นักสุขศึกษา วิศวกรรมเคมี นักวิชาการช่างทันตกรรม นักประชาสัมพันธ์ นักกายภาพบำบัด ทันตแพทย์ พยาบาล แพทย์ สัตวแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร วิศวกรเครื่องกล วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรโยธา สถาปนิก นักรังสีการแพทย์ วิศวกรโลหะการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วิศวกรรมการเกษตร นักวิชาการเวชสถิติ นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเกษตร นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการโภชนาการ นักจิตวิทยา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา บรรณารักษ์ นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เจ้าหน้าที่วิจัย นักวิจัย นักวิชาการอาชีวอนามัย นักวิชาการสัตวบาล นักวิชาการประมง นักเอกสารสนเทศ นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ นิติกร บุคลากร

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสถิติ นักวิเทศสัมพันธ์ วิศวกร
นักสังคมสงเคราะห์

2.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกเป็นน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

บทที่ 2

เอกสารงานและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาบูรณาการเนื้อหาในประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมด้านการจัดการศึกษา
2. นโยบายมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อมด้านการจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรมสามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเองและร่วมพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education hub) ปัจจุบันการศึกษาก็เป็นอีกหนึ่งในธุรกิจบริการ จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงกระแสการเปิดเสรีทางการค้าและบริการได้ ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นการเจรจาเปิดตลาดเสรีการศึกษากับนานาประเทศ จึงทำให้มีการแข่งขัน ในการจัดการศึกษาเพิ่มมากขึ้น สถาบันการศึกษาต่างประเทศสามารถให้บริการข้ามพรมแดน อาจารย์ชาวต่างชาติสามารถเดินทางมาให้บริการการศึกษาในประเทศได้เสรีมากขึ้น ขณะเดียวกันเป็นการเปิดโอกาสให้สถาบันทางการศึกษาไทยได้พัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการและคุณภาพมาตรฐานสู่สากล

นอกจากนี้ นักเรียน นักศึกษา และเยาวชน ได้รับประโยชน์จากการแข่งขัน โดยสามารถเลือกศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างประเทศที่มีคุณภาพและมาตรฐานสากล จากปัจจัยความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์ ความพร้อมในการพัฒนา การศึกษาทุกระดับทำให้โอกาสประเทศไทยจะพัฒนาเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคอาเซียนมีความเป็นไปได้สูง ซึ่งโครงการพัฒนาประเทศไทยศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาคภายใต้การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ก็เป็นหนึ่งในอีกหลายรูปแบบของการบริหารจัดการ โรงเรียนที่มีรูปแบบพิเศษสู่มาตรฐานสากล เพื่อรองรับนักเรียนต่างชาติ และพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษา ในภูมิภาค โดยมีกิจกรรมและเป้าหมายในการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพให้กับครู โรงเรียนเอกชน ในการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ จำนวน 7,000 คน
2. พัฒนาศักยภาพโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความพร้อมในการบริหารจัดการและการเรียน การสอนให้มีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อรองรับนักเรียนต่างชาติและพัฒนาสู่การเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค
3. พัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่อยู่จังหวัดชายแดน จัดเป็น Buffer School และที่ไม่อยู่จังหวัดชายแดน จัดเป็น Sister School กับประเทศสมาชิกอาเซียน จำนวน 54 โรงเรียน
4. สนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงศูนย์พัฒนาอัจฉริยภาพ (Resource center) ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ครบวงจร
5. จัดผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยโรงเรียนการบริหารจัดการ รวมทั้งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการ แบบองค์การสมัยใหม่ สามารถจัดการเรียน การสอนได้ตามมาตรฐานสากล
6. วิจัย พัฒนา คิดตาม และประเมินผล โครงการเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนนิเทศ และช่วยเหลือการดำเนินงานของ โรงเรียน
7. พัฒนาปัจจัยทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีความพร้อมในการเป็นศูนย์กลางฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรนานาชาติ โดยจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมอาชีวศึกษานานาชาติในระดับอาเซียน 6 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย จังหวัดเชียงราย 2) วิทยาลัยเทคนิคอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 3) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 4) วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 5) วิทยาลัยเทคนิคตราด จังหวัดตราด และ 6) วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
8. ประชาสัมพันธ์และจัดนิทรรศการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารให้กับประชาชนทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งนานาชาติให้รู้จักโครงการ สำหรับการขับเคลื่อนการ

ดำเนินโครงการดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้รับงบประมาณจากโครงการลงทุนภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 ในปีงบประมาณ 2553 ทั้งสิ้น จำนวน 552.50 ล้านบาท (ชินวรณ์ บุญยเกียรติ, 2553, หน้า 54-57)

ถ้าประเทศไทยใดประชากรมีการศึกษาสูง ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มรายได้ต่อบุคคลให้สูงขึ้นการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไทยจึงเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ และเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน คือ สติปัญญา อารมณ์และสังคม

การศึกษาในบริบทของประชาคมอาเซียน

สัญลักษณ์ของอาเซียนเป็นวงข้าวสีเหลือง 10 มัด หมายถึง การที่ประเทศในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้ง 10 ประเทศ รวมกันเพื่อมิตรภาพและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอยู่ในพื้นที่วงกลมสีแดงสีขาว และน้ำเงินซึ่งแสดงถึงความเป็นเอกภาพมีตัวอักษรคำว่า “Asean” สีน้ำเงิน อยู่ใต้ภาพวงข้าวอันแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความมั่นคงสันติภาพเอกภาพและความก้าวหน้าของประเทศสมาชิกอาเซียน สีทั้งหมดที่ปรากฏในสัญลักษณ์ของอาเซียนเป็นสีสำคัญที่ปรากฏในธงชาติของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน สีน้ำเงิน หมายถึง สันติภาพและความมั่นคง สีแดง หมายถึง ความกล้าหาญ และความก้าวหน้า สีขาว หมายถึง ความบริสุทธิ์ และสีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างประเทศในภูมิภาคธำรงไว้ซึ่งสันติภาพเสถียรภาพและความมั่นคงปลอดภัยทางการเมืองสร้างสรรค์ความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจการพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรม การกินคืออยู่สืบพื้นฐานของความเสมอภาคและผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจากเจตจำนงที่สอดคล้องนำไปสู่การขยายสมาชิกภาพโดยบรูไนดารุส-ซาลาม ได้เข้าเป็นสมาชิกในลำดับที่ 6 เมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2527 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเข้าเป็นสมาชิกลำดับที่ 7 เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและสหภาพพม่าเข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2540 และราชอาณาจักรกัมพูชาเข้าเป็นสมาชิกลำดับที่ 10 เมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2542 ทำให้ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิกรวมทั้งหมด 10 ประเทศ (กรมประชาสัมพันธ์, 2554, หน้า 6)

การอุดมศึกษาในประเทศภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีที่มาจากภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกันและผ่านขั้นตอนการพัฒนาที่หลากหลาย อุดมศึกษาในภูมิภาคนี้ได้เผชิญกับความท้าทายมากมาย รวมถึงการเพิ่มจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนระดับมหาวิทยาลัย การได้รับความรู้และข้อมูลอย่างท่วมท้นเกินกว่ากำลังที่จะรับได้ การปรับโครงสร้างทาง

เศรษฐกิจและข้อจำกัดด้านงบประมาณ จากการศึกษาวิเคราะห์ประเทศกรณีตัวอย่างในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการวิจัยร่วมระหว่างสำนักงาน UNESCO กรุงเทพฯ ฯ และศูนย์ภูมิภาคของ ซีมีโอ ว่าด้วยการอุดมศึกษาและการพัฒนา (Seameo rihed) เรื่อง “A situational analysis of higher education reforms in south-east asian countries” เมื่อปี พ.ศ. 2548 แม้ว่าอุดมศึกษาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะมีความแตกต่างและความหลากหลายซึ่งหล่อหลอมมาจากภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ ความพยายามในการสร้างชาติที่แตกต่างกันรวมถึงแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ประเทศส่วนใหญ่ในภูมิภาคก็เผชิญกับความท้าทายที่ไม่ต่างกัน ประการแรก คือ การเพิ่มโอกาสในการเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาของเยาวชนที่มีจำนวนและความต้องการเพิ่มขึ้นในการเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของการจัดการศึกษาควบคู่ไปด้วย ความท้าทาย ประการที่สอง ได้แก่ ความหลากหลายของประเภทและหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาที่ทวีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เพื่อสนองตอบความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ การศึกษาแบบเปิดและการศึกษาทางไกลเป็นรูปแบบการศึกษาที่จะได้รับความนิยมนมากขึ้นเพราะสามารถเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน และผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล นอกจากนี้การศึกษาข้ามชาติ (Transnational education) ก็มีแนวโน้มจะเติบโตเพิ่มขึ้น โดยประเทศมาเลเซียได้รับการกล่าวขานว่าเป็นประเทศที่มีประสบการณ์และการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาทางไกลมากที่สุดในภูมิภาค ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ ยังคงเป็นผู้นำเข้าการศึกษาข้ามพรมแดน (Cross-border education) จากประเทศที่มีความก้าวหน้า เช่น ออสเตรเลีย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา ความท้าทายประการต่อมา คือ การพัฒนาความเป็นสากลของอุดมศึกษา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและนักวิชาการระหว่างประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ทวีจำนวนเพิ่มขึ้นตามลำดับ และจะเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต เนื่องจากประสบการณ์การศึกษาในสภาพแวดล้อมนานาชาติและทักษะในการติดต่อสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตในตลาดแรงงานในประเทศและระหว่างประเทศ การเติบโตของการศึกษาข้ามชาติทั่วโลก และการจัดตั้งวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศได้แสดงให้เห็นแนวโน้มของความสัมพันธ์ทางการศึกษากับอุดมศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว อาทิ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันบางประเทศในภูมิภาค อาทิ ประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ และไทยก็เป็นผู้ส่งออกบริการการศึกษาโดยจัดการศึกษาให้แก่นักศึกษาจากประเทศเพื่อนบ้าน การผลักดันให้มหาวิทยาลัยของรัฐออกนอกระบบราชการเป็นพัฒนาการอีกประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารที่สอดคล้องเหมาะสมกับประเภทและพันธกิจที่มีความหลากหลายของสถาบันอุดมศึกษาซึ่งขยายจำนวนเพิ่มขึ้น และเพื่อเปิดโอกาสให้

สถาบันอุดมศึกษาบริหารกิจการของตนได้อย่างคล่องตัว ยืดหยุ่นและสามารถสนองตอบความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีอิสระในการแสวงหางบประมาณเพิ่มเติมผ่านการให้บริการการศึกษาในเชิงพาณิชย์ การขยายตัวของการอุดมศึกษาอย่างรวดเร็วทำให้งบประมาณที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับจากรัฐบาลอยู่ในวงจำกัด สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องแสวงหางบประมาณจากแหล่งอื่น ๆ โดยการให้บริการการศึกษาควบคู่กับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและทรัพย์สินทางปัญญาของสถาบันในเชิงพาณิชย์ เช่น การตั้งบริษัทของสถาบันเพื่อให้บริการที่ปรึกษา และการทำวิจัย หรือการร่วมมือกับภาคธุรกิจ เป็นต้น

นอกจากนี้ได้มีการปรับโครงสร้างระบบอุดมศึกษาโดยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การปรับรูปแบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นไปในรูปแบบการบริหารงานของภาคเอกชน (Corporatization) และการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดการศึกษาการเพิ่มอิสระในการบริหารจัดการแก่สถาบันอุดมศึกษาเพื่อแลกกับการเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นแนวโน้มที่สำคัญของโลกเช่นเดียวกับของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ดังจะเห็นได้จากการปรับรูปแบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นไปในรูปแบบการบริหารงานของภาคเอกชนในประเทศมาเลเซียและสิงคโปร์ การจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับ (Autonomous universities) ในประเทศอินโดนีเซียและไทย ทั้งนี้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหัวใจหลักของการสร้างและดำรงความน่าเชื่อถือของหลักสูตร สถาบันอุดมศึกษาและระบบอุดมศึกษาทั่วโลกสำหรับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และไทย มีการจัดตั้งกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาแล้ว ในขณะที่ประเทศกัมพูชา และลาวอยู่ในระหว่างการจัดตั้งกลไกและหน่วยงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา กฎบัตรอาเซียนกับนัยยะด้านการศึกษา การรับรองกฎบัตรอาเซียนถือเป็นพัฒนาการที่สำคัญที่ส่งผลให้อาเซียนเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่อาเซียนขาดกลไกในการบังคับประเทศสมาชิกในกรณีที่ประเทศสมาชิกใดประเทศสมาชิกหนึ่งไม่ปฏิบัติตามความตกลงต่าง ๆ ของอาเซียน กฎบัตรอาเซียนจึงเป็นเสมือนธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดในอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายรวมถึงการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 การสร้างกลไกที่จะส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามความตกลงต่าง ๆ ของอาเซียน และการส่งเสริมบทบาทของอาเซียนให้เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดและเอื้อประโยชน์ต่อประชากรอาเซียนอย่างแท้จริง

ประชาคมอาเซียนประกอบด้วยสามเสาหลัก ได้แก่

1. ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (APSC) ความมั่นคงและเสถียรภาพทางการเมืองเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนจึงเป็นเสาหลักความร่วมมือ 1 ใน 3 เสาหลัก ที่เน้นการรวมตัวของอาเซียนเพื่อสร้างความมั่นใจเสถียรภาพและสันติภาพในภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนในอาเซียนอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และปราศจากภัยคุกคามด้านการทหาร และภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหายาเสพติด และปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) มีเป้าหมายให้อาเซียนมีตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน มีการเคลื่อนย้ายเงินทุน สินค้า การบริการ การลงทุน แรงงานฝีมือระหว่างประเทศสมาชิกโดยเสรี ส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจมหภาค การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม กรอบความร่วมมือด้านกฎหมาย การพัฒนาความร่วมมือด้านการเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือลดการพึ่งพาดตลาดในประเทศที่สาม สร้างอำนาจการต่อรองและศักยภาพในการแข่งขันของอาเซียนในเวทีเศรษฐกิจโลก เพิ่มสวัสดิการและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนของประเทศสมาชิกอาเซียน

3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน โดยมีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ระบุอยู่ในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ ซึ่งประกอบด้วยความร่วมมือใน 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนามนุษย์ (Human development) การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social welfare and protection) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social justice and rights) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental sustainability) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building and asean identity) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the development gap) มีวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งอาเซียน ดังนี้

3.1 เพื่อเร่งรัดความเจริญทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางสังคม และการพัฒนาด้านวัฒนธรรมในภูมิภาค ด้วยการผนึกความร่วมมือบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียม และความเป็นหุ้นส่วนระหว่างกัน เพื่อเสริมรากฐานสำหรับประชาคมที่มีความรุ่งเรือง และสันติสุขแห่งประชาชาติในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

3.2 ส่งเสริมสันติภาพและเสถียรภาพในภูมิภาค โดยการเคารพหลักความยุติธรรม และหลักแห่งนิติธรรมในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในภูมิภาค ตลอดจนยึดมั่นในหลักการแห่งกฎบัตรสหประชาชาติ

3.3 ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร

3.4 จัดให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในรูปแบบของการอำนวยความสะดวก การฝึกอบรม และวิจัยทางการศึกษา วิชาชีพ วิชาการและการบริหาร

3.5 ร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อการใช้ประโยชน์ในการเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม การขยายการค้า รวมทั้งการศึกษาปัญหาในเรื่องการค้าระหว่างประเทศเกี่ยวกับ โภคภัณฑ์ การปรับปรุงบริการความสะดวกเกี่ยวกับการขนส่งและการคมนาคม และการยกระดับการครองชีพของประชาชน

3.6 ส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

3.7 ชำรงความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างอาเซียนกับองค์การระหว่างประเทศ และระดับภูมิภาค ที่มีความมุ่งหมายและมุ่งประสงค์คล้ายคลึงกัน และที่จะแสวงหาช่องทางทั้งหลาย เพื่อให้มีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างกัน

โครงสร้างและกลไกการดำเนินงาน นโยบายการดำเนินงานของอาเซียนจะเป็นผลจากการประชุมหารือในระดับหัวหน้ารัฐบาล ระดับรัฐมนตรี และเจ้าหน้าที่อาวุโสอาเซียน ทั้งนี้ การประชุมสุดยอด (Asean summit) หรือการประชุมของผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นการประชุมระดับสูงสุดเพื่อกำหนดแนว นโยบายในภาพรวมและเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาวซึ่งจะปรากฏเป็นเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ แผนปฏิบัติการ (Action plan) แถลงการณ์ร่วม (Joint declaration) ปฏิญญา (Declaration) ความตกลง (Agreement) หรืออนุสัญญา (Convention) ส่วนการประชุมในระดับรัฐมนตรีและเจ้าหน้าที่อาวุโสจะเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาทั้งนโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้าน ต่อมาเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและอำนาจต่อรองให้กับประเทศสมาชิกผู้นำอาเซียนได้ลงนามร่วมกันในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Declaration of asean concord II หรือ Bali concord II) เพื่อประกาศจัดตั้งประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2563 (ค.ศ. 2020) โดยสนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมืออย่างรอบด้าน โดยในด้านการเมืองให้จัดตั้ง “ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน” ด้านเศรษฐกิจให้จัดตั้ง “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” และด้านสังคมและวัฒนธรรมให้จัดตั้ง “ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน” ซึ่งต่อมาผู้นำอาเซียนได้เห็นชอบให้เร่งรัดการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนให้เร็วขึ้นกว่าเดิมอีก 5 ปี คือ ภายในปี พ.ศ.

2558 (ค.ศ. 2015) ได้เล็งเห็นว่าสถานการณ์โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาเซียนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถคงบทบาทนำในการดำเนินความสัมพันธ์ในภูมิภาคและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

กฎบัตรอาเซียน (Asean charter) เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญของอาเซียนที่จะทำให้อาเซียนมีสถานะเป็นนิติบุคคล เป็นการวางกรอบทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กรให้กับอาเซียน โดยนอกจากจะประมวลสิ่งที่ถือเป็นค่านิยม หลักการ และแนวปฏิบัติในอดีตของอาเซียนมาประกอบกันเป็นข้อปฏิบัติอย่างเป็นทางการของประเทศสมาชิกแล้ว ยังมีการปรับปรุงแก้ไขและสร้างกลไกใหม่ขึ้น พร้อมกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรที่สำคัญในอาเซียน ตลอดจนความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กรเหล่านี้ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาเซียนให้สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขับเคลื่อนการรวมตัวของประชาคมอาเซียนให้ได้ภายในปี พ.ศ. 2558 ตามที่ผู้นำอาเซียน ได้ตกลงกันไว้ ทั้งนี้ผู้นำอาเซียน ได้ลงนามรับรองกฎบัตรอาเซียน ในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 13 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 ณ ประเทศสิงคโปร์ ในโอกาสครบรอบ 40 ของการก่อตั้งอาเซียน แสดงให้เห็นว่าอาเซียนกำลังแสดงให้ประชาคมโลกได้เห็นถึงความก้าวหน้าของอาเซียนที่กำลังจะก้าวเดินไปด้วยกันอย่างมั่นใจระหว่างประเทศสมาชิกต่าง ๆ ทั้ง 10 ประเทศ และถือเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ชิ้นสำคัญที่จะปรับเปลี่ยนอาเซียนให้เป็นองค์กรที่มีสถานะเป็นนิติบุคคลในฐานะที่เป็นองค์กรระหว่างรัฐบาล ประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันกฎบัตรอาเซียน ครบทั้ง 10 ประเทศแล้วเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 กฎบัตรอาเซียนจึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 14)

ภายใต้กรอบความร่วมมือด้านต่าง ๆ ของอาเซียน กลไกความร่วมมือด้านการศึกษา นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาในวงกว้างและส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 ที่ชะอำ-หัวหิน ผู้นำอาเซียนได้ร่วมกันประกาศปฏิญญาชะอำ หัวหิน ว่าด้วยการเสริมสร้างความร่วมมือด้านการศึกษาเพื่อบรรลุประชาคมอาเซียนที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน (Cha-am huahin declaration on strengthening cooperation on education to achieve an asean caring and sharing community) โดยให้ความสำคัญกับบทบาทของภาคการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีความรับผิดชอบทางสังคมอันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ

ความแน่นแฟ้น และความเป็นเอกภาพในหมู่ประชาชนอาเซียน พร้อมทั้งได้ตกลงที่จะดำเนินการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการศึกษาในการเสริมสร้างประชาคมอาเซียนใน 3 เสาหลัก ดังนี้

1. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาการเมืองและความมั่นคง ได้แก่ การสนับสนุน ความรู้และความเข้าใจเรื่องกฎบัตรอาเซียนผ่านหลักสูตรอาเซียนศึกษาในโรงเรียน รวมถึงการแปล เป็นภาษาประจำชาติในอาเซียน การเน้นหลักการประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน และสันติภาพใน หลักสูตร โรงเรียน การส่งเสริมความเข้าใจในความหลากหลายผ่านการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยน และจัดทำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องที่เข้าถึงได้ และการจัดให้มีรูปแบบของการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ในด้านต่าง ๆ ของผู้นำโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการ Southeast asia school principals' forum (SEA-SPF) เป็นต้น

2. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาเศรษฐกิจ ได้แก่ การพัฒนากรอบทักษะฝีมือ ในแต่ละประเทศสมาชิกเพื่อนำไปสู่การจัดทำกรอบการยอมรับคุณสมบัติร่วมของอาเซียน การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายนักเรียนด้วยการพัฒนาบัญชีรายการระดับภูมิภาคของวัสดุสารสนเทศ ด้านการศึกษาที่มีในอาเซียน การสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือในอาเซียนด้วยความ พยายามที่จะปกป้องและปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพและการศึกษาในอาเซียน การพัฒนามาตรฐาน ด้านอาชีพบนขีดความสามารถของอาเซียนสู่ระดับภูมิภาคและนานาชาติ และตอบสนองต่อความ ต้องการของภาคอุตสาหกรรม และการผลักดันให้มีการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะร่วมสำหรับการ การศึกษาระดับอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษา

3. บทบาทของภาคการศึกษาในเสาสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ การพัฒนาเนื้อหาพร้อม ด้านอาเซียนสำหรับ โรงเรียน การสอนให้มีหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาด้านศิลปะและวัฒนธรรม ของอาเซียนในสถาบันอุดมศึกษา การเสนอให้ภาษาของอาเซียนเป็นวิชาเลือกภาษาต่างชาติใน โรงเรียน การส่งเสริมโครงการระดับภูมิภาคที่สร้างความตระหนักในความเป็นอาเซียน (Asean awareness) ในหมู่เยาวชน การสนับสนุนการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในชุมชนชนบท

การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดให้มีการประชุมวิจัยด้านวิชาการของอาเซียนเพื่อ ส่งเสริมการวิจัยเพื่อการพัฒนาในภูมิภาค การส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความตระหนักด้าน สิ่งแวดล้อมและประเด็นสำคัญอื่น ๆ ในอาเซียนด้วยการประมวลไว้ในหลักสูตร โรงเรียนและ การมอบรางวัล “โรงเรียนสีเขียวของอาเซียน” และการร่วมจัดกิจกรรมฉลองวันเกิดอาเซียน (8 สิงหาคม) ตลอดเดือนสิงหาคม

ด้านความมั่นคงของแต่ละประเทศนั้นเชื่อมโยงกัน โดยพื้นฐานและผูกพันกันด้วยที่ตั้ง ทางภูมิศาสตร์ การสร้างสำนึกร่วมกันและความไว้นื้อเชื่อใจกัน โดยการแลกเปลี่ยนทางการศึกษา

ช่วยลดระดับของความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ และก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันมากยิ่งขึ้น สำหรับความร่วมมือด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นเรื่องการสร้างประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการรวมตัวเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวภายในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งจะก่อให้เกิดการไหลเวียนของเงินทุน สินค้า การบริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือ โดยเสรี เดิมกระทรวงพาณิชย์เป็นผู้รับผิดชอบด้านเศรษฐกิจต่อไปกระทรวงอื่นที่เกี่ยวข้องหรือแม้แต่หน่วยงานด้านการศึกษาก็ควรมีส่วนร่วมเนื่องด้วยความร่วมมือด้านเศรษฐกิจไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของสินค้าอย่างเดียวแต่ครอบคลุมถึงเรื่องของการบริการ ในหลากหลายมิติยิ่งขึ้น นอกจากนี้ในด้านสังคมและวัฒนธรรมซึ่งเป็นประเด็นเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรธรรมชาติและวัฒนธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาอย่างยั่งยืนและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจะช่วยให้ภูมิภาคมีความมั่นคง การศึกษาเพื่อการพัฒนาจึงเป็นหนึ่งในมาตรการที่จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาคมอาเซียน

การศึกษาในบริบทของประชาคมอาเซียนของประเทศไทยนั้นมุ่งเน้นไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา พร้อมทั้งได้ตกลงที่จะดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการศึกษา โดยการเสริมสร้างประชาคมอาเซียนใน 3 เสาหลัก ดังนี้ บทบาทของภาคการศึกษาในเสาการเมืองและความมั่นคง บทบาทของภาคการศึกษาในเสาเศรษฐกิจ และบทบาทของภาคการศึกษาในเสาสังคมและวัฒนธรรม

การเตรียมความพร้อมเข้าสู่อาเซียนของการศึกษาไทย

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดนโยบายด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ความร่วมมือ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 14) ดังนี้

1. การส่งเสริมความตระหนักรับรู้เกี่ยวกับอาเซียนในหมู่พลเมือง โดยเฉพาะเยาวชน
2. การเสริมสร้างอัตลักษณ์อาเซียนผ่านการศึกษา
3. การสร้างทรัพยากรมนุษย์ของอาเซียนในสาขาการศึกษา
4. การเสริมสร้างการสร้างเครือข่ายของมหาวิทยาลัยอาเซียน

ยุทธศาสตร์หลักสำหรับการพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนตามยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. 2558 กรอบการดำเนินการเพื่อพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ได้แก่ การปรับปรุงความเชื่อมโยงด้าน โครงสร้างพื้นฐานการเสริมสร้างความเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบ และการปลูกฝังความเชื่อมโยงระหว่างประชาชนสู่ประชาชน โดยยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ด้านนี้จะได้รับการสนับสนุนโดยกลไกทางการเงินและสถาบันที่เข้มแข็งผลลัพธ์สุดท้าย คือ โครงข่ายการผลิตและการกระจายสินค้าในภูมิภาคอาเซียนและเชื่อมโยงเข้ากับโครงข่ายการผลิตและการกระจายสินค้า

ของโลกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และขีงโลกมากยิ่งขึ้นเมื่อคำนึงถึงการเติบโตล่าสุดของการค้า
อาเซียน-จีนและอาเซียน-อินเดียแล้วการค้าภายในอาเซียนจำเป็นต้องเติบโตอย่างน้อยในระดับ
เดียวกับการค้าอาเซียน-จีน เพื่อเสริมสร้างความเป็นศูนย์กลางของอาเซียนและรักษาบทบาทนำใน
การรวมกลุ่มในภูมิภาคซึ่งทั้งหมดนี้จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างประเทศ
สมาชิกอาเซียนการเชื่อมโยงที่ดีขึ้นและหนทางสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจของอาเซียนจะช่วย
สร้างพลวัตให้เกิดความเชื่อมโยงภายในอาเซียนและจะช่วยให้อาเซียนมีความเชื่อมโยงกับ
โลกภายนอกมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความเชื่อมโยงระหว่างกันภายในอาเซียนที่เพิ่มพูนขึ้นจะช่วย
สนับสนุนบทบาทนำของอาเซียนในกระบวนการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนบวกหกและ
การเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553,
หน้า 165)

ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียน
ปีพ.ศ. 2558 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า ข-ง) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับ
สากล

กลยุทธ์

1. พัฒนาสมรรถนะด้านการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาไทยในระดับที่ใช้ใน
การทำงานได้
2. พัฒนาสมรรถนะด้านการประกอบวิชาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิต
ไทย

สถาบันการศึกษาได้กำหนดมาตรการไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและระบบวัดผลการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพตั้งแต่การศึกษาระดับพื้นฐาน ไปจนถึงระดับอุดมศึกษา
2. ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนภาษาอังกฤษรวมทั้งภาษาของ
ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา
3. ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนและความรู้เกี่ยวกับ
อาเซียนตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับอุดมศึกษาและการวิจัยด้านอาเซียนศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนด้านอาเซียนศึกษาและการนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน
4. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักศึกษาโดยสนับสนุนการถ่ายโอนหน่วยกิตระหว่าง
สถาบันอุดมศึกษาของไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

5. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อเปิดโลกทัศน์และเปิดโอกาสให้นักศึกษาไทยได้แสดงความสามารถในเวทีระดับนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับอาเซียน รวมถึงกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักในการเป็นพลเมืองอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

1. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสากล
2. ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับอาเซียนในสถาบันอุดมศึกษา
3. พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนให้มีคุณภาพระดับสากล
4. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพระดับสากล
5. พัฒนาวิชาการและการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ
6. พัฒนาระบบอุดมศึกษาแห่งอาเซียน

สถาบันการศึกษาได้กำหนดมาตรการไว้ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดสัดส่วนอาจารย์ระดับปริญญาเอกให้สูงขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับศาสตราจารย์ให้มากขึ้น

2. สร้างเครือข่ายด้านการวิจัยระหว่างศูนย์ความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาไทยกับสถาบันอุดมศึกษา/หน่วยงาน/องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศและในอาเซียนในสาขาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศและทิศทางของอาเซียน

3. สนับสนุนทุนวิจัยระดับปริญญาเอก ทุนพัฒนาอาจารย์ และทุนสนับสนุนเพื่อผลิตงานวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัย เช่น ในการประชุมทางวิชาการระดับภูมิภาค และวารสารทางวิชาการในระดับนานาชาติ

4. ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักวิชาการไทยและอาเซียน

5. ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติในสาขาที่ประเทศไทยมีความเชี่ยวชาญและเป็นที่ต้องการของตลาดงานในอาเซียน

6. ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาจัดหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เป็นต้น

7. ส่งเสริม/ สนับสนุน/ จัดสรรงบประมาณให้อาจารย์ชาวต่างประเทศที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง เช่น ผู้ที่ได้รับรางวัลโนเบลมาสอนบรรยายและถ่ายทอดองค์

ความรู้ให้แก่อุดมศึกษาไทย และ/ หรือทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐาน การอุดมศึกษาไทย

8. ส่งเสริมกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของไทยและ สถาบันอุดมศึกษาในอาเซียนเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบัน

9. ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น การเข้าใช้ห้องสมุด/ ห้องปฏิบัติการหอพัก นักศึกษานานาชาติ เป็นต้น

10. ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อมที่มีความเป็นนานาชาติทั้งในกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมนอกหลักสูตร และดำเนินกิจกรรมทางการตลาดและการประชาสัมพันธ์

11. ส่งเสริมการสร้างความกลมกลืน (Harmonization) ของการอุดมศึกษาในอาเซียน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพและคุณวุฒิทางการศึกษาผ่านกลไกความร่วมมือระดับอุดมศึกษาที่มีอยู่ เช่น SEAMEO RIHED, AUN เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมบทบาทของอุดมศึกษาไทยในประชาคมอาเซียน
กลยุทธ์

1. ส่งเสริมบทบาทความเป็นผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เกี่ยวข้องกับสามเสาหลัก ในการสร้างประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเสาด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

2. สร้างความตระหนักในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนและบทบาทของอุดมศึกษา ไทยในการพัฒนาประชาคมอาเซียนทั้งในด้านบวกและด้านลบ

3. ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน

4. พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

5. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานสู่การรวมตัวเป็นประชาคม อาเซียนและความเคลื่อนไหวในการเจรจาเปิดเสรีการค้าบริการด้านการศึกษาในอาเซียนและ ระหว่างอาเซียนกับประเทศคู่เจรจาแก่สถาบันอุดมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมการสร้างความตระหนักในเรื่องเอกลักษณ์ของไทยและประเทศสมาชิก อาเซียนรวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ในหมู่ประชาชนประชาคมอุดมศึกษาและเยาวชนอาเซียน

7. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการ เตรียมการเพื่อใช้ประโยชน์และป้องกันผลกระทบที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามชาติ เช่น การระบาดของโรคยาเสพติดและอาชญากรข้ามชาติ เป็นต้น

8. จัดทำการวางแผน(Mapping) สถาบันอุดมศึกษาแกนหลักในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ และเป็นความต้องการของเขตพื้นที่เศรษฐกิจต่าง ๆ โดยเชื่อมโยงระหว่างสถาบันอุดมศึกษาไทยที่มีความเชี่ยวชาญและตอบสนองต่อการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจต่างๆกับสถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

9. ส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทยไปสอน/ วิจัย/ ให้บริการวิชาการ/ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่สถาบันอุดมศึกษาในอาเซียน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม

นโยบายมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น ประกอบด้วย 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตสระแก้ว วิทยาเขตจันทบุรี และวิทยาเขตบางแสน (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554, หน้า 23-25)

มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goals) ภายใต้อายุทธศาสตร์ พ.ศ. 2548-2557 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำจัดการเรียนรู้และการวิจัยที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติเป็นที่พึงทางวิชาการแก่สังคม โดยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย

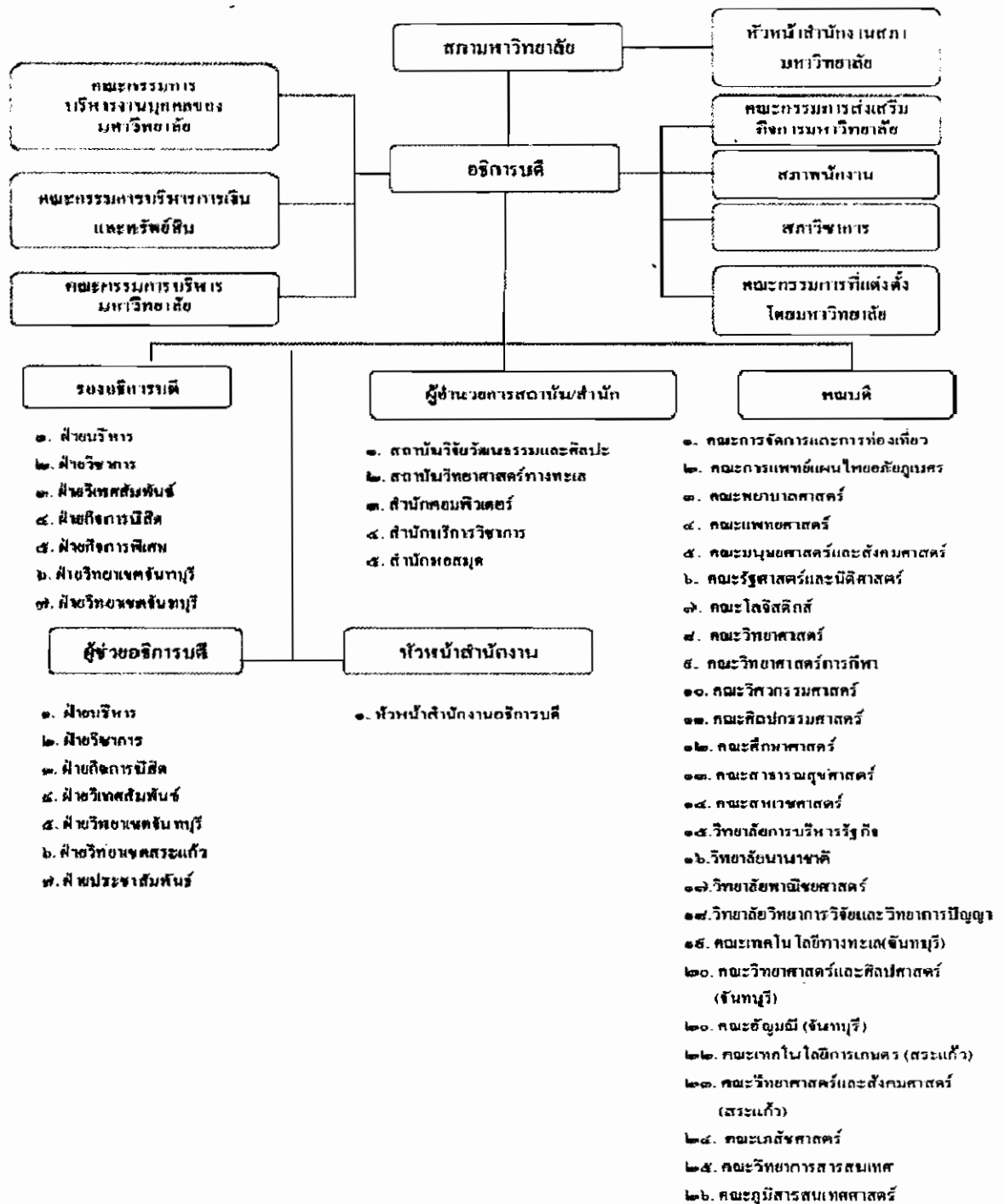
พันธกิจ (Mission) เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีพันธกิจหลัก ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีความสามารถในการแข่งขัน มีคุณธรรมจริยธรรม
2. ส่งเสริมการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. ให้บริการวิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม
4. สนับสนุนให้มีการวิจัยและกิจกรรมที่สร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม
5. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย (Goals) มี ดังนี้

1. มุ่งผลิตบัณฑิต โดยเน้นความต้องการกำลังคนด้าน อุตสาหกรรมและบริการตลอดจนสาขาที่เกี่ยวข้อง
2. พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยเชิงบูรณาการ
3. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีแก่สังคม ให้สังคมมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society) สามารถพึ่งพาตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
4. มุ่งให้สังคมตระหนักถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง
(มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554, หน้า 14)

มหาวิทยาลัยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ระดับปฏิบัติการทั้งหมด 13 กลยุทธ์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ที่มีผลงานและบุกเบิกองค์ความรู้ใหม่สามารถบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็ง และมีบทบาทนำในประชาคมโลก มีผลงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมไทยและสากล ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการวิจัยในการสร้างผลงานและบุกเบิกองค์ความรู้ใหม่ สามารถบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสังคมไทยให้เข้มแข็ง และมีบทบาทนำในประชาคมโลก

กลยุทธ์ที่ 2 บูรณาการทรัพยากรทั้งระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สนองต่อความต้องการของสังคมไทยและสากล

กลยุทธ์ที่ 3 ปฏิรูประบบการสร้างและพัฒนาสมรรถภาพบัณฑิตมหาวิทยาลัย ให้มีคุณธรรม เชี่ยวชาญในศาสตร์ มีความสามารถทางการบริหารจัดการเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของสังคม สามารถสร้างสรรค์คุณค่า และคุณประโยชน์แก่สังคม

กลยุทธ์ที่ 4 ปรับระบบการเรียนการสอน และกระบวนการสร้างบัณฑิตประสิทธิภาพสูง และมีคุณภาพระดับสากล

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาคณาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้และสร้างความพร้อมให้มหาวิทยาลัยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครบทุกศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 6 สร้างความสุขในบรรยากาศการศึกษาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างระบบบริการวิชาการมีประสิทธิภาพสูงสามารถสนองต่อความต้องการทางด้านความรู้ของสังคม สามารถนำสังคมสู่ความอยู่ดีมีสุขบนฐานความรู้และปัญญา

กลยุทธ์ที่ 8 สร้างเครือข่ายวิชาการที่แพร่หลายทั้งในประเทศและครอบคลุมทั่วทุกทวีป เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์ความรู้ระดับ โลก

กลยุทธ์ที่ 9 สร้างและพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางความรู้ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศ ที่มีความเป็นเลิศในศาสตร์ทะเล ศาสตร์ผู้สูงอายุ ศาสตร์ทางการศึกษา ศาสตร์ที่เกี่ยวกับแรงงานการทำงาน ศาสตร์เกี่ยวกับภาษาตะวันออก และศาสตร์ด้าน โลจิสติกส์

กลยุทธ์ที่ 10 ส่งเสริมให้นิสิต บัณฑิต บุคลากรทุกระดับ และทุกภาคส่วนในสังคมร่วมตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ร่วมพัฒนาอัตลักษณ์แห่งความเป็นไทยให้ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เอื้อต่อการเรียนการสอนและวิจัยและเป็นมหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นยุทธศาสตร์มี
สมรรถนะสูงระดับสากล และเป็นองค์กรอัจฉริยะ

กลยุทธ์ที่ 13 สร้างมหาวิทยาลัยให้มีความแข็งแกร่ง มั่งคั่ง บุคลากรมีความสุขบนฐาน
วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

นโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีเป้าหมาย
ที่จะพัฒนานิสิต คณาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
ด้านเศรษฐกิจและสังคม

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) หมายถึง การที่บุคคล
พยายามที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนตามศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น ด้วยการเสริมสร้าง
ความรู้ ความสามารถ เจตคติ ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริม
และสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง พัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความคิด
วิเคราะห์ สังเคราะห์ ละเอียดรอบคอบ ความเข้าใจความรู้สึกรู้จักคิด และการมองโลกในแง่ดี
เป็นการพัฒนาด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา จัดเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญ
ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมได้ทั้ง
ในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงในระดับองค์กร ระดับงาน และระดับบุคลากร เป็นการกระทำ
ที่มุ่งมั่นตั้งใจและพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความเจริญขึ้นก้าวหน้าขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงไป
ในทางที่ดีขึ้นโดยการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และทักษะในด้านต่าง ๆ เมื่อมีการพัฒนาแล้ว
จะส่งผลให้การดำเนินชีวิตในครอบครัวสังคมและองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขสรรค์สร้างเพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง
โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่การปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อม
ของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ (อุทุมพร ศรีสุข, 2551,
หน้า 9; อรุณ ทั่วยแป, 2550, หน้า 16; สุจิตรา ธนานันท์, 2550, หน้า 23; เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553,
หน้า 15; สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 81; อนิวัช แก้วจันทน์, 2552, หน้า 140)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาโดยแท้จริงตั้งแต่
กระบวนการคิดไปสู่กระบวนการปฏิบัติการและออกมาเป็นผลลัพธ์ที่เกิดการพัฒนาความรู้
ความสามารถ ทักษะและทัศนคติเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ความหลากหลายของกำลังแรงงาน (Changing demographics and diversity of the work force) การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ (New technology) ระบบการทำงานแบบผลการปฏิบัติงานสูง (High performance models of work systems) การดึงดูดและการเอาชนะใจพนักงานที่มีความสามารถ (Attracting and winning talent) ส่งผลให้ตลาดกลายเป็นตลาดโลกที่เน้นคุณภาพ (Quality emphasis) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานต้องการพนักงานที่มีทักษะหลากหลาย และมีทักษะสูงขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาฝึกรอบด้านทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และพฤติกรรม (Behavior) ให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มขึ้นตามความต้องการองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการดึงดูดคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นเพียงการกระทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญทั้งต่อองค์กรและต่อตัวพนักงาน ดังนี้ 1) ต่อองค์กร โดยอาจเป็นนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการเห็นพนักงานในองค์กรมีการพัฒนาไปในแนวทางที่สามารถสร้างผลประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้ สามารถลดความเสี่ยงในการทำงานและสามารถป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานหรือดัชนีชี้วัดความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ โดยสามารถเพิ่มความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในสายตาขององค์กรภายนอก รวมถึงตลาดแรงงานด้วย 2) ต่อตัวพนักงาน เนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเองย่อมต้องเรียนรู้ ศึกษาหาประสบการณ์และฝึกรอบด้านให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต การจัดการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร (อุดมพร พลดี, 2546, หน้า 37; เมธาวิ อุดมธรรมานุกภาพ และคนอื่น ๆ, 2550, หน้า 112-113; Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2007, pp. 224-225)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและความจำเป็นต่อองค์กรและพนักงานเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ

ของบุคลากรให้พร้อมที่จะก้าวข้ามอุปสรรคต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมที่สำคัญ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หากองค์การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือเพิ่มศักยภาพ การทำงาน-การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ นโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละระดับ การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน การลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุ การสูญเสียในการปฏิบัติงาน การพัฒนาระบบงาน ระบบบริหาร และพัฒนาองค์การ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ บทบาท ภารกิจขององค์การ กระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเป็น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์การนั้นก็จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงและการพัฒนา จะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ

ดังนั้นเพื่อให้องค์การมีความได้เปรียบทางการแข่งขันการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และครอบคลุม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับกลยุทธ์ขององค์การ และกลยุทธ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การพัฒนาคนทุกคนให้สามารถศึกษาวิเคราะห์บนหลักเหตุผลมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีโลกทัศน์ กว้าง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมให้คนมีสุขภาพอนามัยอย่าง ดีวันหน้า รวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสูงขึ้น ปรับปรุงประสิทธิภาพด้านผลผลิต ของพนักงาน และเพิ่มผลกำไรให้แก่องค์การ พัฒนาศักยภาพของพนักงานให้ก้าวหน้าไปดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะและ พฤติกรรมที่เหมาะสม การพัฒนาทั้งความรู้ สติปัญญา และจริยธรรมของทรัพยากรมนุษย์จึงมี ความสำคัญต่ออนาคตขององค์การเป็นอย่างมาก (สมใจ ค้วงพิบูลย์, 2549, หน้า 30; พิชิต เทพวรรณ, 2546, หน้า 157; สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 223; กรรณิกา พันธอำพล, 2548, หน้า 210)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพ ศักยภาพของบุคคลในองค์การให้มีความรู้ ทักษะ มีวินัยปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกัน ไปตลอดชีวิต ของบุคคลในองค์การมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา การศึกษา และการพัฒนา ในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่อง

ติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน จึงทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ 3 กิจกรรมหลัก (Nadler & Nadler, 1989, pp.16-25) ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน โดยเป็นความพยายามในการวางแผนขององค์กรสำหรับช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ ไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ โดยองค์กรจะทำการฝึกอบรมเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือขาดทักษะความชำนาญ เมื่อองค์กรมีสินค้าหรือบริการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานใหม่ ๆ และเมื่อองค์กรมีนโยบายหรือแผนกลยุทธ์ใหม่ที่ต้องปรับเปลี่ยนและกระทบกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม มีวิธีการและเทคนิคสำคัญ ๆ เช่น การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การสาธิต การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนา และการระดมความคิดเห็น เป็นต้น

2. การศึกษาต่อ เป็นกิจกรรมการพัฒนาและเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นงานในอนาคต โดยเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจ และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาที่นิยมใช้กันมาก เช่น การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา การศึกษาทางไกล การศึกษาแบบ (E-learning) การศึกษาดูงาน เป็นต้น

3. การพัฒนา เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และไม่แสดงผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเหมือนกับการฝึกอบรมและการศึกษา โดยเป็นการพัฒนาแบบระยะยาวในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตขององค์กรในอนาคต การพัฒนาจึงเป็นกิจกรรมระยะยาวที่เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีวิธีการและเทคนิคสำคัญ ๆ เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานพิเศษ การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การโยกย้าย สลับเปลี่ยนงาน การทำงานเป็นคณะทำงานหรือกลุ่มคุณภาพ การให้ปรึกษา เป็นต้น (เกรียงศักดิ์ เขียวขิง, 2550, หน้า 42; เจษฎา นกน้อย, 2552, หน้า 257; สมหมาย แจ่มกระจ่าง, 2548, หน้า 6-8;

กรรมิกา พันธอำพล, 2548, หน้า 210; พิชิต เทพวรรณ, 2546, หน้า 158-159; สุจิตรา ธนานันท์, 2550, หน้า 21-27; สมชาย สรรประเสริฐ, 2552, หน้า 37)

กิจกรรม หรือวิธีการใด ๆ ที่จะสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจจะไม่มีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลายผสมผสานกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิดความสามารถการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และส่งเสริมให้องค์การสามารถบรรลุได้ตาม วัตถุประสงค์เป้าหมาย องค์การจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ และการที่องค์การจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวได้นั้น องค์การจำเป็นต้องมี องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การมีหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job) เป็นวิธีการพัฒนาที่นิยมใช้กันมากที่สุด เพราะทำได้ทันทีไม่ทำให้งานสะดุดและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ โดยมีวิธีการ ดังนี้ กรณีศึกษา (Case study), การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job training) กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity training) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group process) กลุ่มซักถาม (Audience reaction group) จัดทีมผู้ฟัง (Listening team) ชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (Forum) การประชุมแบบสมาคม (Syndicate) การประชุมเชิงอภิปราย (Symposium) การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ (Sub-committee) ทักษะศึกษา (Field trip) การทำโครงการจริง (Live project or group) การทำแบบฝึกหัด (Exercise) การสอนงาน/ ถ่ายทอดแบบตัวต่อตัว (Coaching) การหมุนเวียนงานเพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

2. การพัฒนาออกเหนือจากการปฏิบัติงาน โดยเป็นวิธีการดำเนินการนอกสถานการณ์จริง เช่น ในห้องฝึกอบรมคล้ายการเรียนในชั้นเรียนซึ่งมีหลากหลายรูปแบบบางวิธีการสามารถนำไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มีวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่ม (Walk rally) การแสดงบทบาท สมมติ (Role play) การ บรรยาย (Lecture) การประชุม (Conference) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) การประชุม โต๊ะกลม (Panel or round table) การประชุมระดับผู้บริหาร (Convention) เสนอเหตุการณ์ (Incident method) การฝึกสั่งการ (In basket training) การฝึกอบรมร่วมกับ สถาบันการศึกษา (Institute) การระดมความคิด (Brain storming) การเรียนรู้ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) โปรแกรมสอนสำเร็จรูป (Program Instruction) การสัมภาษณ์ (Interview) การสัมมนา (Seminar) การสาธิต (Demonstration) การแสดงละครสั้น (Skit or play let) ค้นคว้าทดลอง (Laboratory) อภิปราย (Discussion)

กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการ ประกอบด้วย 1) การหาความต้องการและความ

จำเป็น (Needs assessment phase) เพื่อนำมาพิจารณาจัดลำดับว่าความต้องการหรือความจำเป็นในเรื่องใดที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน 2) การออกแบบ และการเลือกวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Design phase) โดยการวางแผน โครงการตั้งแต่ กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหลักสูตร กำหนดระยะเวลา กำหนด ผู้เข้ารับการพัฒนา และการเลือกวิธีการในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ได้วางแผนไว้ 3) การดำเนินการตามแผนงานด้วยวิธีการที่ได้กำหนดไว้ (Implement phase) 4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Evaluation phase) เพื่อทดสอบว่าหลังจากเข้ารับการพัฒนาแล้ว ผู้เข้ารับพัฒนามีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับพัฒนาอย่างน้อยเพียงใด และมีผลตอบสนองต่อการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาที่กำหนดไว้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 188; ธัญญา ผลอนันต์, 2546, หน้า 57-65; ธนวัฒน์ ทองแก้ว, 2555, หน้า 20-21; Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2007, pp. 209-235; Werner & DeSimone, 2002, pp. 26-28)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนา กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการสำรวจความต้องการของคนในองค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรเพื่อจะตอบสนองตรงตามความต้องการของบุคลากร

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์กร ได้จัดขึ้นมาหรือดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรได้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรคาดหวังหรือต้องการ ซึ่งจะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการแข่งขันต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานปัจจุบันของผู้เรียน (Learning focused on the present job of the learner) ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาโรคขององค์กรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก โรคความรู้ับพร่อง ประการที่สอง โรคทักษะบกพร่อง ประการที่สาม โรคทัศนคติบกพร่อง การวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาสาเหตุของ โรคจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โรคองค์กรบางอย่างแก้ไขได้ด้วยการปรับปรุง โครงสร้างระบบงานและวิทยาการสมัยใหม่ แต่โรคองค์กรบางอย่างเกิดจากพฤติกรรมของคนไม่เอื้ออำนวย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมอาศัยเทคนิค และหลักการเรียนรู้อาจารย์ เช่น การตั้งใจ ความเข้าใจ การได้รับความรู้และเก็บความรู้ที่ได้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมโดยมีรูปแบบต่าง ๆ คือ การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การฝึกโดยการปฏิบัติงานจริงจะเป็นการเน้นการพัฒนาคนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ หรืออาชีพ ซึ่งถือเป็นกรรมวิธีในการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของพนักงานทั้งด้านความคิดการกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญการแสดงออก และยังเป็นกระบวนการที่ใช้เสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และความสามารถ ของบุคคลให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2551, หน้า 13; เพ็ชรี รุประวิเชตร์, 2554, หน้า 7; ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 222-223; วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2551, หน้า 65)

การฝึกอบรม คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มุ่งเน้นเนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะที่มีในเวลาจำกัดและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการและรวดเร็ว

ความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งองค์กรไม่ควรคิดว่าการพัฒนาพนักงานจะเป็นการเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์ เพราะการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง พนักงานจะเกิดความชำนาญในงานที่ทำงานขึ้น จึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอันจะนำไปให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ (พรพิมล รวีวงศ์ไพบูรณ์, 2553, หน้า 19) ความสำคัญของการฝึกอบรมทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (เพ็ชรี รุประวิเชตร์, 2554, หน้า 21-22) ดังนี้

1. ทำให้องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้ และมีศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยปัจจุบันมีผลการเปลี่ยนแปลง เพราะความเจริญของวงการของนวัตกรรม เทคโนโลยี ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้องค์กรทุกประเภทต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก

2. ทำให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายการผลิต การตลาดหรือขยายงานด้านต่าง ๆ ออกไป ซึ่งองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทำงาน หรือต้องการให้บุคลากรที่องค์กรมีอยู่มีคุณภาพหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเจริญเติบโต

3. ทำให้บุคลากรใหม่และบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วในองค์กรได้เข้าใจสภาพการทำงาน ขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อรับมือกับสภาพและ การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

4. ทำให้บุคลากรที่ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาหนึ่ง อาจเป็นระยะเวลาที่นาน หรือไม่นาน ได้มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความรักในองค์กร

5. ตัวขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นบุคลากรย่อมมีการเปลี่ยนแปลง หน้าที่ตำแหน่งภายใน และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญในการเตรียม บุคลากรสู่การเปลี่ยนหน้าที่หรือเปลี่ยนตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

การฝึกอบรมเป็นหนึ่งในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเกิดความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาในกระบวนการทำงาน องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญ กับการฝึกอบรมเนื่องจากการฝึกอบรมให้ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเป็น อันมาก เพราะนอกจากจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยมของผู้เข้า รับการฝึกอบรม ทำให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นแล้ว การฝึกอบรมยังให้ประโยชน์ต่อผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องจำแนกตามระดับต่าง ๆ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547, หน้า 19-20; เกรียงศักดิ์ เขียวยัง, 2550, หน้า 160; พะยอม วงศ์สารศรี, 2545, หน้า 161; บรรยงค์ โดจินดา, 2546, หน้า 197) ดังนี้

1. ระดับพนักงาน

1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตัวพนักงานเอง ทำให้ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานลดความล่าช้าและความผิดพลาด เมื่อพนักงาน เข้าใจระบบการทำงานที่ชัดเจนถูกต้อง

1.3 ช่วยทบทวนแนวความคิดและเจตคติ ทำให้เกิดความสนใจงานในหน้าที่จนเกิด ความรักในงานอาชีพของตน

1.4 ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น การลงมือทำงานจะประสบ ความสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ก่อให้เกิดแรงเสริม และกำลังใจในการทำงาน

1.5 มีโอกาสได้รับรู้เหตุการณ์ปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ได้รับการพิจารณาเลื่อน ระดับชั้น ซึ่งจะช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในโอกาสต่อไป

2. ระดับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

2.1 ช่วยให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ

2.2 ช่วยลดปัญหา และแก้ไขงานที่ผิดพลาด ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา และการควบคุมการปฏิบัติงาน

2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เป็นผู้หน้าที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

2.5 ประหยัดเวลา ไม่ต้องเสียเวลาในการสอนงาน

3. ระดับหน่วยงานและองค์กร

3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางค่านแรงงาน การจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้านสาธารณูปโภค

โดยรวมขององค์กร

3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กร

3.4 ช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

3.5 ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ประโยชน์ของการฝึกอบรมทำให้เกิดผลพัฒนาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานช่วยเสริมสร้างทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น รวมทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงทางอ้อมให้แก่องค์กร และช่วยลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

กระบวนการของการฝึกอบรม

กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 6 ขั้นตอน (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554, หน้า 29-34) ดังนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และเกิดประโยชน์สูงสุดและการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ประกอบด้วยการวิเคราะห์ 3 ประการ ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์ห้องค์การ เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมาย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านี้ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและการวางแผนการฝึกอบรม และการวิเคราะห์ห้องค์การยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรด้วย

1.2 การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ เป็นการวิเคราะห์ภารกิจที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม ซึ่งจะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด นอกจากนั้นยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้างสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.3 การวิเคราะห์บุคคล จะช่วยทำให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งนำมาพิจารณาว่าพนักงานคนนั้น ๆ จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมิน โครงการฝึกอบรมอีกด้วย

3. คัดเลือกและออกแบบ โครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการในขั้นตอนนี้ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น หัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น การเลือกสรรวิธีการที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ ตามที่ได้มุ่งหวังไว้

4. สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล โดยจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผล คือ มาตรฐานที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้นเกณฑ์จึงควรระบุว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการฝึกอบรมจะต้องมีการพัฒนา และระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ตรงจุดใด

5. จัดการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรมให้เรียบร้อย คอยดูแลประสานงานกับวิทยากรในระหว่างการฝึกอบรม และจะต้องแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้

6. ประเมินผลการฝึกอบรม จะบ่งชี้ว่าผลที่ได้รับจากการการฝึกอบรมนั้นตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ ผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

กระบวนการของการฝึกอบรมต้องวิเคราะห์ตามความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อได้ทราบข้อมูลที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร จึงทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมได้อย่างแท้จริง

ความหมายของการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นจากหน่วยงานเดียว หรือหลายหน่วยงานก็ได้ เพื่อออกแบบกิจกรรมให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติของปัจเจกบุคคล กลุ่มคน หรือชุมชน เป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะส่งเสริมความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษามีสามารถดำรงชีวิต และทำประโยชน์ต่อสังคมได้เป็นกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่ หรือพนักงานที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงาน

ที่กังวลปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยจุดมุ่งหมายอยู่ที่การเตรียมบุคคลให้พร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

การศึกษาจึงเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นงานในอนาคตของผู้เรียน เป็นการเรียนรู้แบบกว้าง ๆ ทั่ว ๆ ไปไม่เฉพาะเจาะจงเป็นการพัฒนามนุษย์ในองค์กรรวมสองส่วนที่สำคัญ คือ กายกับใจ การศึกษาในระบบต้นจึงมุ่งการสร้างความเป็นมนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งกายใจ ต่อมาได้แปรเปลี่ยนไปโดยมุ่งเน้น 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการทางด้านร่างกาย พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการทางอารมณ์ และพัฒนาการทางปัญญา การศึกษาในระบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย และการศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีได้ศึกษาอยู่ในสถานที่จัดตั้งขึ้นตามระบบการศึกษา เช่น การฝึกอบรม ฝึกวิชาชีพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและพัฒนาการทางเทคโนโลยี การศึกษาผู้ใหญ่ตลอดจนการปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนา จะเห็นได้ว่าการศึกษานั้นเป็นส่วนสำคัญที่สุดต่อบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2551, หน้า 14-15; Knowles, 2005, p. 10; สุจิตรา ธนานันท์, 2550, หน้า 26)

การศึกษาต่อ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา มุ่งเน้นให้การพัฒนาเป็นไปตามระเบียบและระบบได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการมีทั้งปริมาณและคุณภาพสูง โดยเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิดความเข้าใจ และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้

ความสำคัญของการศึกษาต่อ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง กล่าวได้ว่าการศึกษาเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคคลให้ มีความรู้พื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตในฐานะมนุษย์คนหนึ่งในสังคม (Basic knowledge) หรือ การอ่านออกเขียนได้ คำนวณเป็น อันจะช่วยให้การดำรงชีวิตดีขึ้น หรือดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ปัจจุบันยอมรับว่า มนุษย์จะต้องมีการศึกษาที่ไม่สิ้นสุด (Life-long learning) หรือต้องมีหรือเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษาต่อนั้นมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อความเจริญงอกงามและพัฒนาการของบุคคลและสังคม 2) เพื่อส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวของสังคม เป็นกระบวนการขัดเกลาให้แก่ละบุคคลมี

พฤติกรรมและความคิดที่ยอมรับได้ตามบรรทัดฐานของสังคม และ 3) เพื่อความมั่นคงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคม โดยการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

1. การศึกษาในระบบ (Formal education) เป็นส่วนที่สถาบันการศึกษาได้จัดขึ้น หรือดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา

2. การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) การศึกษาแบบนี้เน้นเป็นการเปิดกว้างแก่บุคคลที่ขาดโอกาสในการรับการศึกษาตามเกณฑ์เรื่องอายุในการศึกษาภาคบังคับ หรือระบบปกติเพื่อให้ได้มีโอกาสรับการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับวุฒิทางการศึกษาและความรู้ขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมปลาย ที่ใช้วิธีการเรียนแบบหลักสูตรเร่งรัด หรือเทียบโอน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกของผู้เรียน หากผู้เรียนต้องทำงานเพื่อการประกอบอาชีพด้วย โดยการศึกษาส่วนนี้เป็นหน้าที่ของส่วนที่เรียกว่า การศึกษานอกโรงเรียน

3. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นเองของส่วนบุคคลที่มีความต้องการ หรือเป็นความพึงพอใจ หรือเห็นประโยชน์ของผู้เรียนเอง (Self-directed learning) ซึ่งการศึกษาแบบนี้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ของชีวิตบุคคล ทั้งในการดำรงชีวิตทั่วไป (Daily life) และชีวิตการทำงาน (Working life)

โดยรวมประโยชน์ของการศึกษาจะส่งผลต่อตัวผู้เรียน (Private benefits) และสังคม (Social benefits) ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน ดังนี้

1. ประโยชน์ของการศึกษาที่เกี่ยวกับตัวผู้เรียนในด้านรายได้ คือ การเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ และในส่วนของผลประโยชน์การศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงิน คือ ผู้ที่มีการศึกษาสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์อื่นจากการพัฒนาได้

2. ประโยชน์ของการศึกษาที่เกี่ยวกับสังคมในด้านการเงิน คือ การเพิ่มผลผลิตโดยรวมของสังคมและในรูปที่ไม่ใช่เงิน คือ คนในสังคมมีสุขภาพดีขึ้น ลดปัญหาอาชญากรรมและการลดอัตราการเกิดของประชากร

นอกจากนั้นประโยชน์ของการศึกษาในประเด็นอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับเงินหรือรายได้โดยตรง คือ

1. การศึกษาของพ่อแม่มีส่วนสัมพันธ์กับการศึกษาของลูก โดยเฉพาะการศึกษาของแม่ นอกจากการศึกษาจะมีผลดีต่อสุขภาพของผู้รับการศึกษาและครอบครัวยังส่งผลถึงสุขภาพของคนในสังคมด้วย

2. การศึกษาของพ่อแม่มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพเด็ก จะช่วยให้เด็กมีพัฒนาการทาง-
สมองที่ดี

3. ผู้ที่มีการศึกษาจะเป็นผู้ที่ฉลาดซื้อและฉลาดใช้ ไม่เชื่อการโฆษณา การจับจ่ายใช้สอย
ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

4. ผู้ที่มีการศึกษาโอกาสหางานทำได้ง่าย อัตราการว่างงานต่ำ ถึงว่างงานก็จะอยู่ในช่วง
สั้น ๆ เท่านั้น

5. การศึกษาช่วยการแพร่กระจายของเทคโนโลยีการศึกษาทำให้คนเข้าถึงข้อมูลใหม่ ๆ
และกล้าที่จะลองความคิดใหม่ ๆ และเป็นผู้นำในการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กล้าในการ
วิจัยค้นคว้า ซึ่งจะให้ผลดีแก่สังคม

การศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ
ค่านิยมทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถ
ดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติอยู่แล้ว การศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้าน
การพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่หรือ
พนักงานที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547,
หน้า 152; พรพิมล รวีวงศ์ไพบูรณ์, 2553, หน้า 41, เพ็ชรี รูปะวิเชตร์, 2554, หน้า 13-14, Rogers,
2004, p. 60; จินตนา สุจจันท์, 2550, หน้า 48-51)

การศึกษามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตเนื่องจากเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการต่อยอด
การพัฒนาความรู้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงก็จะสามารถพัฒนาตนเองได้ก้าวหน้าและ
รวดเร็วกว่าคนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า และจะมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้มากกว่า

แนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อ

การพัฒนาที่สามารถส่งผลในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและ
การลงทุนมากกว่าวิธีการอื่น ๆ คือ การให้ทุนการศึกษาต่อในสถานศึกษาเต็มเวลาโดยได้รับค่าจ้าง
ระหว่าง การลาตามปกติ องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนระยะยาวในด้านกำลังคนและแผนพัฒนา
บุคคล และมีการกำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้ที่จะพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในประเด็น
สำคัญ ๆ ดังนี้

1. อายุของผู้ศึกษาต่ออาจจะไม่ใช่ประเด็นที่ต้องพิจารณา แต่ควรคำนึงถึงระยะเวลา
การกลับมาปฏิบัติงานในองค์กรชัดใช้ภายหลังสำเร็จการศึกษา ซึ่งจะต้องอยู่ภายในระยะเวลาก่อน
เกษียณอายุงาน

2. ความประพฤติควรเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย
ควรเป็นบุคคลที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นอนาคตขององค์กร

3. พื้นความรู้ควรเป็นบุคคลที่มีพื้นความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาอยู่ในระดับที่สามารถสำเร็จการศึกษาที่จะไปศึกษาต่อ

4. คุณสมบัติอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

5. สัญญาจำเป็นต้องมีสัญญาระหว่างองค์การกับบุคลากรผู้ศึกษาต่อ มีผู้ค้ำประกัน เป็นเงื่อนไขผูกพันสัญญาผู้ศึกษาต่อให้กลับมาปฏิบัติงานในองค์การอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าใด และการลงโทษปรับเมื่อผิดสัญญา

การให้การศึกษาร่วมจำเป็นต้องยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และส่งเสริมเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ส่วนบุคลากรหรือพนักงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษา ควรให้การศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาตรีหรือสูงขึ้น ตามความต้องการและความจำเป็น ทั้งนี้ทั้งนี้ทั้งองค์กรและหน่วยงานควรอำนวยความสะดวกเวลาและชั่วโมงการทำงาน และให้โอกาสในการสอบแข่งขันภายในกรณีที่มีตำแหน่งงานว่างและตรงกับวุฒิที่จบการศึกษามา

2. การสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาในการพัฒนาและให้การศึกษแก่บุคลากรขององค์การ

3. การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น เนื่องจากภาษาดังกล่าวจะมีอิทธิพลและบทบาทในการติดต่อสื่อสารและด้านเศรษฐกิจของโลกในอนาคต โดยเฉพาะคนไทยที่จะต้องมีการปรับปรุงด้านภาษาดังกล่าวเป็นอย่างมาก เพื่อลดปัญหาในการสื่อสารระหว่างคนไทยกับชาวต่างชาติ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานยิ่งขึ้นและเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในอนาคต โดยองค์การอาจจะให้การศึกษาด้วยตนเอง หรืออาจศึกษาเรียนรู้ผ่านระบบเว็บเบสเทคโนโลยี (Web-based) อินเทอร์เน็ต (Internet) อินทราเน็ต (Intranet) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นต้น

4. การศึกษาทางไกล บุคลากรได้มีโอกาสและสามารถสมัครเรียนทางไกลได้ ในปัจจุบันสามารถทำการศึกษาในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ทั่วโลก หรือจากมหาวิทยาลัยเปิด เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และสุโขทัยธรรมมาธิราช เป็นต้น และวิธีการศึกษาเรียนรู้อีกมากมายที่จะทำให้เป็นบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดชีวิต

การศึกษาดูตลอดชีวิตมีความจำเป็นสำหรับบุคคลทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย บุคคลมีความสามารถที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตเพราะการศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อบุคคลจบจากสถาบันการศึกษา

การศึกษาตลอดชีวิตมีความยืดหยุ่นหลากหลายรูปแบบและวิธีการ บุคลากรสามารถเลือกที่จะเรียนรู้วิธีที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (ช่วง โชติ พันธุเวช, 2547, หน้า 199; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 147)

การพัฒนาด้านการศึกษาต่อมีแนวทางในการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป บุคลากรจึงควรเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถ

ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนาเป็นกระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่เจริญขึ้น ดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวคน ระบบงาน องค์กร สถาน ที่ ทฤษฎี ความรู้ สึกนิกคิด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร จากการกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโต หรือขยายออก เพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม โดยทั่วไปขององค์กร หรือเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรใน องค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพในการ ปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ มีอิสระและเสรีภาพในการคิดและตัดสินใจในการดำเนินงาน ตลอดจนมีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้ในการพัฒนาจะเป็นการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้า ต่อตนเองและองค์กร การพัฒนาเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทัศนคติของ บุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สมคิด บาง โม, 2551, หน้า 13; พยอ ม วงศ์สารศรี, 2552, หน้า 156; ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, หน้า 3; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 116)

การพัฒนา คือ การพัฒนาด้านอื่น ๆ โดยเป็นการพัฒนาแบบระยะยาวในการเตรียม บุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตขององค์กรในอนาคตเป็นกิจกรรมระยะยาว ที่เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย องค์กร

ความสำคัญของการพัฒนา

การพัฒนาเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร มุ่งให้มนุษย์ดำรงตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาที่เป็น ไปตามธรรมชาติ หรือ

ปกติวิสัย การพัฒนาที่มีความสำคัญต่อทั้งพนักงานและองค์กร สำหรับพนักงาน การพัฒนาช่วยให้พนักงานได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. มีความมั่นใจว่ามีทักษะที่ใช้ในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้ดี
2. เพิ่มการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เปิดโอกาสให้สามารถพัฒนาอาชีพได้เจริญก้าวหน้า
4. เพิ่มโอกาสได้รับการศึกษาอบรม และพัฒนาตนเอง
5. ได้รับการกระจายอำนาจหน้าที่ในการทำงานมากขึ้น
6. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความสนใจ
7. ได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย
8. เพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน
9. ปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง
10. ลดความเสี่ยงในด้านสุขภาพและความปลอดภัย
11. ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ความสำคัญของการพัฒนาต่อองค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน
2. ลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน
3. ลดอัตราการขาดงาน
4. ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
5. เกิดการประหยัดทรัพยากรและลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น
6. รักษาระดับความจงรักภักดีของพนักงานจงใจพนักงานในการทำงานมากขึ้น
7. รักษาระดับและปรับปรุงคุณภาพของการบริการ
8. ทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจมากขึ้น และทำให้ธุรกิจมีกำไรเพิ่มขึ้นตามมา
9. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับลูกค้าและพนักงาน

การพัฒนานุคลากรนั้นจะช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพยิ่งขึ้น

มีการติดต่อประสานงานดี ช่วยทำให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ใน

การปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของ

ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่การงาน (ราณี อธิชัยกุล, 2547, หน้า 106; เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย, 2547, หน้า 24)

การพัฒนาที่มีความสำคัญที่เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ ก้าวหน้า รุ่งเรือง การพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อทั้งพนักงานและองค์กร

แนวทางและขั้นตอนการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554, หน้า 117-118) ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร การวิเคราะห์องค์กร (Organization analysis) การวิเคราะห์งาน (Task analysis) การวิเคราะห์บุคคล (Person analysis)

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการพัฒนาบุคลากรมาวางแผนดำเนินการโดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับองค์กร ระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงาน และระดับบุคคล กำหนดเรื่องที่ต้องทำในระยะยาว และเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนาฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงานและผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่กำหนด

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

การพัฒนาที่มีขั้นตอนการพัฒนาที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยต้องหาความจำเป็น และวางแผนการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้เต็มศักยภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชลดา ประชูปาณิชย์ (2555, หน้า 113-114) ศึกษาเรื่องการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่ากิจกรรมเพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการศึกษา อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

พรนารี โสภานูตร (2555, หน้า 160 -165) ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการ อาชีพวิศวกรรมสาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถามผู้ประกอบการวิชาชีพ และผู้บริหารองค์การ ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ 2) ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความต้องการสมรรถนะในระดับสูงทุกด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านค่านิยม และด้านทักษะ ทั้งนี้ช่องว่างสมรรถนะสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะภาษาต่างประเทศ หลักการตลาดการพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการวิธีการทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์ การเงิน และการจัดการความเสี่ยง 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามองค์ประกอบของกระบวนการการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ ในแนวทางปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิคและเชิงการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองตามความต้องการสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมจะเกิดจากแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจในงานบรรยากาศควรเป็นบรรยากาศการทำงานจริงการวางแผนควรเน้นการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเน้นเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัยการกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์การการออกแบบแผนการเรียนรู้ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ใช้ทั้งการฝึกอบรมในงานการมอบหมายงานจริง ให้ปฏิบัติการประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์เปรียบเทียบกับเป้าหมายและประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนา

เปรมฤดี กิ่งแสง (2553, หน้า 102-105) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม พบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการวิจัย ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ 2) อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามที่มีเพศ และอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อไม่แตกต่างกัน 3) อาจารย์มหาวิทยาลัยสยามมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาต่อให้มากขึ้นเพื่ออาจารย์จะได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นควรมีการจัดฝึกอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อาจารย์ทุกคนได้มีส่วนร่วม และต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนการวิจัยอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 105-108) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

ศุภสินี มนประณีต (2552, หน้า 124-126) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ใช้แบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 369 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังในรูปแบบการพัฒนาคูณาการของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) 3 อันดับแรกที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การฝึกอบรมมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 9.22 การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยที่ 8.39 และการส่งไปศึกษา มีความแตกต่างที่ค่าเฉลี่ย 7.86 ตามลำดับ และสามอันดับแรกที่มีความแตกต่างน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 5.33 การประชุมพิเศษ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 5.56 และการประชุมชี้แจง มีความแตกต่างที่ 5.76 ตามลำดับ

พิชิตา หมู่ผึ้ง (2551, หน้า 97-99) ศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและบัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ จำนวน 79 คน กลุ่มลูกจ้างบรายได้ จำนวน 39 คน กลุ่มพนักงานบคคลัง จำนวน 13 คน กลุ่มพนักงานบรายได้ จำนวน 33 คน และกลุ่มลูกจ้างรายปี จำนวน 27 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 191 คน ผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2551, หน้า 109-110) ศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ที่มีต่อปัจจัยภายในองค์การบทบาทและสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ศึกษาเฉพาะกรณีการรับรู้ของข้าราชการพลเรือนไทยที่เป็นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่าความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของทั้ง

ความยั่งยืน มาตรฐานการศึกษาและทักสูตรระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน มาตรฐานทางทักษะฝีมือแรงงาน และตัวชี้วัดสำหรับมหาวิทยาลัยในเศรษฐกิจยุคใหม่ ความเป็นเอกภาพในเรื่องการศึกษาของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ซึ่งมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยมีโครงการความร่วมมือผลิตกำลังแรงงานมืออาชีพที่มีมาตรฐานผ่านการศึกษาการอบรมและการพัฒนา เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีคุณภาพต่อไปโดยผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

Suwanvong, Chaijaroenwattana (2012, pp. 1-10) ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่าสภาพสิ่งแวดล้อมที่ตั้งของสถาบัน การศึกษา การประเมินทรัพยากรของแต่ละสถาบัน การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและอนาคต กรอบแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และรูปแบบการบริหารแนวใหม่ โดยให้ภาครัฐ ภาคเอกชน และความต้องการของประชาชน ภายใต้กระบวนการทัศน์ใหม่ ได้แก่ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถาบันเครือข่ายและผู้มีส่วนร่วมในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่ เตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทำความเข้าใจกับบุคคลในทุกระดับสถาบันและแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกัน

Welch (2012, pp. 24-42) ศึกษาเรื่องสิทธิการศึกษาในระดับอุดมศึกษาประเทศอินโดนีเซีย (The limits of regionalisms in Indonesian higher education) พบว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในประเทศอินโดนีเซียผ่านการเข้าร่วมเครือข่ายอุดมศึกษาภูมิภาคกับประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย รวมทั้งออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์นั้น ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีความเป็นนานาชาติ มีการทำวิจัยร่วมกัน อินโดนีเซียมีประชากรนับถือศาสนาอิสลามมากที่สุด ระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาความหลากหลายและความเป็นนานาชาติ มหาวิทยาลัยของรัฐไม่เพียงพอที่จะผลิตกำลังแรงงานสู่ตลาดแรงงาน จึงจำเป็นต้องร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเอกชนในการผลิตกำลังแรงงานสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีคุณภาพ

โดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กรนั้น มีความต้องการพัฒนาในกระบวนการ รูปแบบ และวิธีการพัฒนาที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภารกิจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม ทุกหน่วยงาน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บุคลากรเองเกิดศักยภาพในการทำงาน บริบทที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงโดยผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ด้วยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถาบันเครือข่ายและผู้มีส่วนร่วมในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่ สร้างและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทำความเข้าใจกับบุคคลในทุกระดับสถาบัน

และแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกัน โดยมีโครงการความร่วมมือผลิตกำลังแรงงานมืออาชีพที่มีมาตรฐานผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีคุณภาพต่อไป ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ควรศึกษาวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง ปี พ.ศ. 2554 จำนวน 2,620 คน จำแนกเป็น สายคณาจารย์ จำนวน 1,158 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,462 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง ปี พ.ศ. 2554 จำนวน 335 คน จำแนกเป็น สายคณาจารย์ จำนวน 147 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 188 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนจำนวนประชากรครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามหน่วยงาน จำนวน 33 หน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สาย คณาจารย์	สาย สนับสนุน	สาย คณาจารย์	สาย สนับสนุน
1. สำนักงานอธิการบดี	-	386	0	49
2. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว	44	24	6	3
3. คณะการแพทย์แผนไทยฯ	3	7	0	1
4. คณะพยาบาลศาสตร์	70	36	9	5
5. คณะแพทยศาสตร์	63	326	8	42
6. คณะเภสัชศาสตร์	37	21	5	3
7. คณะภูมิสารสนเทศศาสตร์	15	13	2	2
8. คณะมนุษยศาสตร์ฯ	87	49	11	6
9. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	48	39	6	5
10. คณะโลจิสติกส์	25	20	3	3
11. คณะวิทยาการสารสนเทศ	20	14	3	2
12. คณะวิทยาศาสตร์	115	45	15	6
13. คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	22	13	3	2
14. คณะวิศวกรรมศาสตร์	82	50	10	6
15. คณะศิลปกรรมศาสตร์	46	21	6	3
16. คณะศึกษาศาสตร์	243	46	31	6
17. คณะสาธารณสุขศาสตร์	25	35	3	4
18. คณะสหเวชศาสตร์	25	10	3	1
19. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ	30	26	4	3
20. วิทยาลัยนานาชาติ	15	18	2	2
21. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์	15	30	2	4
22. วิทยาลัยวิทยาการวิจัยฯ	12	7	2	1
23. คณะเทคโนโลยีทางทะเล	2	6	0	1
24. คณะวิทยาศาสตร์ฯ	28	2	4	0
25. คณะอัญมณี	17	7	2	1

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	สาย	สาย	สาย	สาย
	คณาจารย์	สนับสนุน	คณาจารย์	สนับสนุน
26. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11	9	1	1
27. คณะวิทยาศาสตร์ฯ	21	5	3	1
28. สำนักคอมพิวเตอร์	0	48	0	6
29. สำนักบริการวิชาการ	0	34	0	4
30. สำนักหอสมุด	0	54	0	7
31. สถาบันวิจัยวัฒนธรรมฯ	0	4	0	1
32. สถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล	24	52	3	7
33. สถาบันภาษา	12	6	2	1
	1,157	1,463	147	188
รวม		2,620		335

ที่มา: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554, หน้า 9

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยสร้างจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler & Nadler (1989) และนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่เป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555, หน้า 67) ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย

1. เพศ จำแนกเป็น เพศหญิง และเพศชาย
2. อายุ จำแนกเป็น อายุน้อยกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30-39 ปี อายุระหว่าง 40-49 ปี และ อายุ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

4. สายการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น สายคณาจารย์ และสายสนับสนุนวิชาการ
 5. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็นน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี
 ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 ด้านการฝึกอบรม 6 ข้อ ด้านการศึกษาต่อ จำนวน 7 ข้อและด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 12 ข้อ
 รวม 25 ข้อ แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ (Nadler & Nadler, 1989) แบบมาตราส่วน
 ประมาณค่าของลิเคิร์ต (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาก

3 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อย

1 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103)

4.51–5.00 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาก

2.51–3.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อย

1.00–1.50 หมายถึง ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (open-end question) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจ
 แก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม

3. ปรับปรุงแบบสอบถาม แล้วนำไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน (ภาคผนวก ก)

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษาที่ใช้โดย

ผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์โดยการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) (สายฝน เสกขุนทด, 2550, หน้า 111-112) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อคำถามที่ค่า IOC มีค่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเหมาะสมนำมาเป็นข้อคำถามโดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient - α) ของครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 n แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแต่ละคน

โดยใช้เกณฑ์ยอมรับค่าสถิติของตัววัดมีค่ามากกว่า 0.71 ขึ้นไปตามวิธีการซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามจำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 ความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.85-0.89 โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับ ทั้งฉบับแบบเพียร์สัน ซึ่งมีข้อคำถามที่ไม่ถึงเกณฑ์ 0.20 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3 และ 22 ผู้วิจัยไม่ได้ตัดออก เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่เป็นยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนปีพ.ศ. 2558 ที่สำคัญต่อการเก็บข้อมูล (ภาคผนวก ง)

6. นำแบบสอบถามนี้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อตรวจสอบให้ความเห็นชอบอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล
2. ติดต่อประสานงานกับพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนัดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 335 ชุด โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.80 และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ และสายการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบที่แบบอิสระ (Independent samples)
4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบเกี่ยวกับความแตกต่างมากกว่า 3 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's least signification difference)

ต้นฉบับไม่ปรากฏ

หน้า 55

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 หญิง	228	68.90
1.2 ชาย	103	31.10
รวม	331	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	93	28.20
2.2 อายุ 30-39 ปี	165	49.80
2.3 อายุ 40-49 ปี	55	16.60
2.4 อายุ 50 ปีขึ้นไป	18	5.40
รวม	331	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	27	8.20
3.2 ปริญญาตรี	150	45.30
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	154	46.50
รวม	331	100.00
4. สายการปฏิบัติงาน		
4.1 สายคณาจารย์	102	30.80
4.2 สายสนับสนุนวิชาการ	229	69.20
รวม	331	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	112	33.80
5.2 ระหว่าง 5-10 ปี	120	36.30
5.3 มากกว่า 10 ปี	99	29.90
รวม	331	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 331 คน มีรายละเอียด ดังนี้

- เพศ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 และเป็นเพศชายจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10
- อายุ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 165 คนคิดเป็นร้อยละ 49.80 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 อายุ 40-49 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43
- ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.54 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20
- สายการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 และเป็นสายคณาจารย์ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80
- ประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวม

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(n = 331)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.06	0.63	มาก	2
2. ด้านการศึกษาต่อ	3.80	0.81	มาก	3
3. ด้านการพัฒนา	4.16	0.58	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.00	0.67	มาก	-

จากที่ตาราง 4-2 พบว่า ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ($\bar{x} = 4.16$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.06$) และด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 3.80$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้านการฝึกอบรม

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียนด้านการฝึกอบรม

ด้านการฝึกอบรม	(n= 331)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ต้องการฝึกอบรมการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนใน สถาบันอุดมศึกษา	3.90	0.86	มาก	5
2. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ	3.96	0.83	มาก	4
3. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศเช่น ภาษาอังกฤษภาษาอาเซียนเป็นต้น	4.40	0.78	มาก	1
4. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.27	0.75	มาก	2
5. ต้องการฝึกอบรมบทบาทความเป็นผู้นำของ สถาบันอุดมศึกษาไทยสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	3.86	0.93	มาก	6
6. ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรมเศรษฐกิจ ของประเทศในอาเซียน	3.96	0.84	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.06	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่าโดยรวมความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ
ภาษาอาเซียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และต้องการฝึกอบรม
เกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรมเศรษฐกิจของประเทศในอาเซียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$)
ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
 แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
 ด้านการศึกษาต่อ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม
 เศรษฐกิจอาเซียนด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	(n = 331)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ต้องการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ	3.51	1.18	มาก	6
2. ต้องการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสมาชิก อาเซียน	3.43	1.14	ปานกลาง	7
3. ต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่ คุณภาพระดับสากล	3.95	1.03	มาก	3
4. ต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนเป็น สองภาษา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ	3.98	1.07	มาก	2
5. ต้องการศึกษาด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์	3.72	1.02	มาก	5
6. ต้องการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อด ลักษณะแห่งความเป็นไทย	3.76	0.94	มาก	4
7. ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	4.25	0.95	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.80	0.81	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 ด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 จากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูง
 ขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) ต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น
 ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการ
 สอนที่มีคุณภาพระดับสากลอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
 แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
 ด้านการพัฒนา

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคม
 เศรษฐกิจอาเซียน ด้านการพัฒนา

ด้านการพัฒนา	(n = 331)		ระดับ	อันดับ
	\bar{x}	SD		
1. ต้องการพัฒนาผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน	4.29	0.75	มาก	4
2. ต้องการพัฒนาโดยได้รับการมอบหมายงานพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ	3.87	0.87	มาก	12
3. ต้องการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.04	0.75	มาก	9
4. ต้องการให้วิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนา	4.10	0.87	มาก	8
5. ต้องการให้วิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนา	4.24	0.73	มาก	5
6. ต้องการพัฒนาเรื่องการจัดการความรู้เกี่ยวกับอาเซียน	4.00	0.82	มาก	10
7. ต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศ	3.95	0.99	มาก	11
8. ต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียน	4.34	0.85	มาก	3
9. ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนา ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจปัญญาและคุณธรรม	4.38	0.76	มาก	1
10. ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา	4.35	0.76	มาก	2
11. ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน	4.19	0.80	มาก	6
12. ต้องการให้มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับ การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	4.18	0.83	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.16	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ ปัญญาและคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$) และต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

1. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4-6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมจำแนกตามเพศ

ความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	เพศหญิง (n=228)		เพศชาย (n=103)		t	p
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
	1. ด้านการฝึกอบรม	4.08	0.61	4.01		
2. ด้านการศึกษาต่อ	3.83	0.78	3.75	0.87	0.77	0.21
3. ด้านการพัฒนา	4.20	0.55	4.08	0.65	1.70*	0.04
รวมเฉลี่ย	4.08	0.61	4.01	0.65	1.21	0.22

*p<.05

จากตารางที่ 4-6 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ระหว่างเพศหญิง และเพศชาย โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อไม่มีความแตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตาม สายการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	สายการปฏิบัติงาน				t	p
	คณาจารย์ (n = 102)		วิชากร (n = 229)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านการฝึกอบรม	4.13	0.63	4.02		
2. ด้านการศึกษาต่อ	3.68	0.96	3.86	0.72	-1.62	0.10
3. ด้านการพัฒนา	4.30	0.62	4.10	0.55	2.99*	0.00
รวมเฉลี่ย	4.04	0.62	3.99	0.57	0.63	0.52

*p<.05

จากตารางที่ 4-7 พบว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยระหว่างสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ
โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสายคณาจารย์มีความต้องการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.84	0.61	1.55	0.20
	ภายในกลุ่ม	327	129.35	0.39		
	รวม	330	131.19			
2. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	3	13.04	4.46	7.14*	0.00
	ภายในกลุ่ม	327	204.37	0.62		
	รวม	330	217.78			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.58	0.19	0.56	0.63
	ภายในกลุ่ม	327	112.56	0.34		
	รวม	330	113.14			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.04	1.01	2.97*	0.03
	ภายในกลุ่ม	327	111.65	0.34		
	รวม	330	114.70			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-8 พบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกตามอายุ โดยรวมและด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบ โดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์
ดังตารางที่ 4-9 ถึง 4-10

ตารางที่ 4-9 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี				30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	4.14	3.98	3.89	3.85		
น้อยกว่า 30 ปี	4.14	-					
30-39 ปี	3.98	0.16	-				
40-49 ปี	3.89	0.25	0.09	-			
50 ปีขึ้นไป	3.85	0.29	0.13	0.04*	-		

*p<.05

จากตารางที่ 4-9 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี อายุ 30-39 ปี กับอายุ 40-49 ปี อายุ 30-39 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป อายุ 30-39 ปี กับอายุ 40-49 ปี อายุ 30-39 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุ 40-49 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาคือต่อจำแนกตามอายุ

อายุ	น้อยกว่า 30 ปี				30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	4.04	3.81	3.50	3.41		
น้อยกว่า 30 ปี	4.04	-					
30-39 ปี	3.81	0.23*	-				
40-49 ปี	3.50	0.54*	0.31*	-			
50 ปีขึ้นไป	3.41	0.63*	0.40*	0.08	-		

*p<.05

จากตารางที่ 4-10 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี อายุมากกว่า 30 ปี กับอายุ 40-49 ปี อายุมากกว่า 30 ปี กับอายุ 50 ปีขึ้นไป อายุ 30-39 ปี กับอายุ 40-49 ปี อายุ 30-39 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป และอายุ 40-49 ปีกับอายุ 50 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.43	1.71	4.41*	0.01
	ภายในกลุ่ม	328	127.75	0.39		
	รวม	330	131.19			
2. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.99	2.49	3.85*	0.02
	ภายในกลุ่ม	328	212.78	0.64		
	รวม	330	217.7			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.39	2.20	6.63*	0.00
	ภายในกลุ่ม	328	108.74	0.33		
	รวม	330	113.14			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	3.30*	0.03
	ภายในกลุ่ม	328	112.44	0.34		
	รวม	330	114.70			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-11 พบว่ามีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ทุกกลุ่มระดับการศึกษา

เพื่อให้ทราบความแตกต่างรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบ โดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์
ดังตารางที่ 4-12 ถึง 4-15

ตารางที่ 4-12 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.73	4.03	4.03
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.73	-		
ปริญญาตรี	4.03	-0.30*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.03	-0.29*	0.00*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-12 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และ
ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงาน
มหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-13 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงานมหาวิทยาลัยด้านการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.72	4.06	4.11
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	-		
ปริญญาตรี	4.06	-0.33*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.11	-0.38*	-0.04*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-13 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.60	3.90	3.71
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	-		
ปริญญาตรี	3.90	-0.33*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.71	-0.11*	0.22*	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-14 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	\bar{x}	3.87	4.11	4.26
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	-		
ปริญญาตรี	4.11	-0.24*	-	
สูงกว่าปริญญาตรี	4.26	-0.39*	-0.15*	-

*p < .05

จากตารางที่ 4-15 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ร. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	0.67	1.69	0.18
	ภายในกลุ่ม	328	129.85	0.39		
	รวม	330	131.19			
2. ด้านการศึกษาต่อ	ระหว่างกลุ่ม	2	13.05	6.52	10.45*	0.00
	ภายในกลุ่ม	328	204.72	0.62		
	รวม	330	217.78			
3. ด้านการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.47	0.23	0.68	0.50
	ภายในกลุ่ม	328	112.67	0.34		
	รวม	330	113.14			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.264	1.50	4.42*	0.01
	ภายในกลุ่ม	328	112.44	0.34		
	รวม	330	114.70			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-17 ถึง 4-18

ตารางที่ 4-17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
การทำงาน	\bar{x}	4.12	4.00	3.89
น้อยกว่า 5 ปี	4.12	-		
ระหว่าง 5-10 ปี	4.00	0.12	-	
มากกว่า 10 ปี	3.89	0.23*	0.11	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-17 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษต่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
การทำงาน	\bar{x}	4.02	3.83	3.52
น้อยกว่า 5 ปี	4.02	-		
ระหว่าง 5-10 ปี	3.83	0.18	-	
มากกว่า 10 ปี	3.52	0.49*	0.31*	-

$p < .05^*$

จากตารางที่ 4-18 พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี น้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี และ 5-10 ปี กับมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษต่อมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ด้าน ดังนี้
ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา

ตารางที่ 4-19 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการฝึกอบรม		
1. ฝึกอบรมทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน	33	39.28
2. ฝึกอบรมทางด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน	13	15.47
3. ฝึกอบรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน	7	8.33
4. ฝึกอบรมทักษะในงานประจำเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน	6	7.14
5. ฝึกอบรมเน้นเฉพาะวิชาชีพ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะศาสตร์	5	5.95
6. ฝึกอบรมทางด้านจิตใจให้มีสติ สมาธิ ปัญญา	4	4.76
7. ฝึกอบรมด้านการทำวิจัยในภูมิภาคอาเซียน	4	4.76
8. ฝึกอบรมในต่างประเทศเพื่อเพิ่มศักยภาพทางภาษา	3	3.57
9. ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3	3.57
10. ฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคอาเซียน	2	2.39
11. ฝึกอบรมด้านหลักสูตรการเรียนการสอนในภูมิภาคอาเซียน	2	2.39
12. ด้านอื่น ๆ เช่น ฝึกอบรมการทำอาหาร การฝึกอบรมควรมีรูปแบบ การประเมินที่สามารถวัดผลการพัฒนาได้จริง	2	2.39
รวม	84	100

จากตารางที่ 4-19 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้อ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการฝึกอบรมภาษา อาทิ ภาษาอังกฤษ และภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 39.28 รองลงมา ข้อ 2 ความต้องการฝึกอบรมทางด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 15.47 และข้อ 3 ความต้องการการฝึกอบรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ส่วนข้ออื่น ๆ ลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4-20 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการศึกษาต่อ		
1. ต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณวุฒิ ทางการศึกษาที่สูงขึ้น	25	53.19
2. ศึกษาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน	5	10.63
3. ศึกษาโดยการแลกเปลี่ยนนักเรียน คณาจารย์	4	8.51
4. ศึกษาในประเทศสมาชิกอาเซียน	4	8.51
5. ศึกษาระยะสั้นในสาขาวิชาเฉพาะ	3	6.39
6. ศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาเอก (Post-doctoral)	3	6.39
7. ศึกษาในหลักสูตรที่มีความเป็นสากล	2	4.26
8. การศึกษาด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์	1	2.12
รวม	7	100

จากตารางที่ 4-20 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ข้อ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 53.19 รองลงมา ข้อ 2 ความต้องการการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 10.63 และข้อ 3 ความต้องการศึกษาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนนักเรียน หรือคณาจารย์ กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศสมาชิกอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 8.51 ส่วนข้ออื่น ๆ ลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4-21 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการพัฒนา		
1. พัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากร	19	28.78
2. พัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน	11	16.66
3. พัฒนาความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	6	9.09
4. พัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร	6	9.09
5. พัฒนาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร	5	7.57
6. พัฒนาผลงานวิชาการและงานวิจัย	5	7.57
7. พัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	4	6.06
8. พัฒนาระบบการทำงาน	4	6.06
9. พัฒนาทางด้านจิตใจ	3	4.56
10. พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้สูงขึ้น	1	1.52
11. พัฒนาผู้บริหารระดับสูง	1	1.52
12. พัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	1.52
รวม	66	100

จากตารางที่ 4-21 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านการพัฒนา พบว่า ข้อ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 28.78 รองลงมา ข้อ 2 ความต้องการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน คิดเป็นร้อยละ 16.66 และข้อ 3 ความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับบุคลากรของประเทศอื่น ๆ ได้อย่างทัดเทียม คิดเป็นร้อยละ 9.09 ส่วนข้ออื่น ๆ ลดลงตามลำดับ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี พ.ศ. 2554 จำนวน 335 คน จำแนกเป็น สายคณาจารย์ จำนวน 147 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 188 คน เก็บข้อมูลจริงได้จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 98.80 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนจำนวนประชากรครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.85-0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 และเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10
2. อายุ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 อายุ 40-49 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และอายุ 50 ปี ขึ้นไปจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43
3. ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.54 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

4. สายการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 และเป็นสายคณาจารย์ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

5. ประสบการณ์การทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 มากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนอยู่ในระดับมาก รองลงมา ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก และต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรมเศรษฐกิจของประเทศในอาเซียนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก รองลงมา ต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก และต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพระดับสากลอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกายจิตใจปัญญาและคุณธรรมอยู่ในระดับมาก รองลงมา ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ระหว่างเพศหญิง และเพศชาย โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อไม่มีความแตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยระหว่างสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสายคณาจารย์มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุพบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ โดยรวมและด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่าโดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อจำแนกตามอายุ พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือ พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับอายุ 30-39 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 40-49 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 50 ปี ขึ้นไป อายุ 30-39 ปีกับอายุ 40-49 ปี อายุ 30-39 ปี กับอายุ 50 ปี ขึ้นไป และอายุ 40-49 ปี กับอายุ 50 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษาต่อ พบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

พนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทุกกลุ่มระดับการศึกษา

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการฝึกอบรม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนามากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและด้านการศึกษาต่อ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ด้าน ดังนี้
ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา

1. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการฝึกอบรมทางภาษา อาทิ ภาษาอังกฤษ และภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน รองลงมา คือ ความต้องการฝึกอบรมทางด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน อาทิ ภาษาท้องถิ่น อาหารประจำท้องถิ่น ศาสนาประจำชาติ สัญลักษณ์ประจำประเทศ สกุลเงิน และความต้องการการฝึกอบรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน

2. พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งด้านส่งเสริมในเรื่องเงินทุน ระยะเวลา การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หลังจากกลับมาปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความต้องการการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียนและความต้องการศึกษาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนนักเรียน หรือคณาจารย์กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศสมาชิกอาเซียน

3. พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียนและความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับบุคลากรของประเทศอื่น ๆ ได้อย่างทัดเทียม

อภิปรายผล

1. ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ อาจเนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเตรียมความพร้อมของตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้รับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มากขึ้นตามลำดับในอนาคต กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร (เมธาวิ ฤคมนตรีมานุภาพ และคนอื่น ๆ 2550, หน้า 112-113) สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พรนารี โสภานุตร (2555); เปรมฤดี กิ่งแสง (2553); วิไลดา ชาวชื่นสุข (2555); ชลดา ประยูรพาศิษฐ์ (2555) พบว่ากิจกรรมการพัฒนาเพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา

1. ด้านการฝึกอบรม พบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน รองลงมาต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรมเศรษฐกิจของประเทศในอาเซียน ตามลำดับ อาจเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงานช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนารี โสภานุตร (2555) ศุภสินี มนประณีต (2552) พบว่าเมื่อประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะมีความต้องการสมรรถนะในระดับสูง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านค่านิยม และด้านทักษะ ทั้งนี้ช่องว่างสมรรถนะที่สูงที่สุด คือ การฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ การเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ ในแนวทางปฏิบัติงาน ทั้งเชิงเทคนิคและเชิงการบริหาร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเอง และพัฒนาตามความต้องการสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพร้อมจะเกิดจากแรงจูงใจ ทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจในงานบรรยากาศ ควรเป็นบรรยากาศการทำงานจริง การวางแผนควรเน้นการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวินิจฉัยควรเน้นเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัย การกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กรการออกแบบแผนการเรียนรู้ ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน การมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติการประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างเต็มตัวในปี ค.ศ. 2015 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมโดยใช้ยุทธศาสตร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนในด้านวัฒนธรรม การใช้ภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และอาหาร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (Ngampornchai, Anchalee, Adams, Jonathan, 2013, p.15)

2. ด้านการศึกษาต่อ พบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้องการศึกษานในหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพระดับสากล อาจเนื่องจากการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมการพัฒนาและเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นงานในอนาคต โดยเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิดความเข้าใจ และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Louangrath (2013) และ Welch (2012) พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริบทที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเรื่องการแข่งขันทางเศรษฐกิจและความยั่งยืน คือ มาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรระหว่างประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน มาตรฐานทางทักษะฝีมือแรงงาน และตัวชี้วัดสำหรับมหาวิทยาลัยในเศรษฐกิจยุคใหม่ ความเป็นเอกภาพในเรื่องการศึกษาของประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ซึ่งมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจในการผลิตกำลังแรงงานสู่ตลาดแรงงาน จึงจำเป็นต้องร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการผลิตกำลังแรงงานสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีคุณภาพ

3. ด้านการพัฒนา พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา และต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียนตามลำดับ อาจเนื่องจากการพัฒนา เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่แสดงผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเหมือนกับการฝึกอบรมและการศึกษา โดยเป็นการพัฒนาแบบระยะยาวในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการเติบโตขององค์กร ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา ประชูปาณิชย์ (2555) พบว่ากิจกรรมเพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน บุคลากรมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรก็จะช่วยให้ระบบพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกโดยรวม จำแนกตามเพศ พบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างเพศหญิงและเพศชายโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในขณะที่ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องจากเพศหญิงและเพศชาย มีความต้องการพัฒนา ขอบแสวงหาความรู้ด้วยเหตุด้วยผล ชอบความท้าทายในการค้นหาหลักแห่งความเป็นจริง โดยการแสวงหาคำตอบของปัญหาเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้เต็มที่และดี ในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคและมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในสถานที่ทำงาน ความสามารถของเพศหญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น ในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องให้โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน (เจษฎานกน้อย, 2554, หน้า 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี กิ่งแสง (2553) และวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) พบว่าเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และด้านพัฒนาไม่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ และพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นอายุ 30-39 ปี อายุ 40-49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป ตามลำดับ อาจเนื่องจากแต่ละช่วงของอายุจะมีแรงจูงใจต่างกัน ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าการเรียนรู้ นั้นตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมาและจะเกิดความพึงพอใจ บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านการศึกษาต่อ ไม่ว่าจะอายุจะมากหรือน้อยก็ตามมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพให้มากขึ้น (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553, หน้า 114) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ชายทวีป (2550)

2553, หน้า 114) สอดคล้องกับงานวิจัยของนุมล ชายทวีป (2550) พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกโดยรวม จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน พบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สายคณาจารย์มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในขณะที่ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องจากสายคณาจารย์มีการมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและภาระงานที่ชัดเจน สายคณาจารย์จึงมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากสายสนับสนุนวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคล ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 188) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) พบว่าสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันทุกกลุ่มระดับการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุดพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ อาจเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความเปลี่ยนแปลงในทางพึงประสงค์บุคลากรมีการเรียนรู้ได้คิดได้ทำและแก้ปัญหาได้เพราะได้รับการศึกษา (กรรณิกา พันธอำพล, 2548, หน้า 210) สอดคล้องกับงานวิจัยของนุมล ชายทวีป (2550) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความ

ความรู้ ความสามารถ ดังนั้น การมีความรู้ทางวิชาการมากน้อยเพียงใดถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพ (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553, หน้า 115)

2.5 ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ อาจเนื่องจากการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานและวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ และพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ชายทวีป (2550) พบว่าประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกคนมุ่งปรารถนา และการพัฒนาเป็นเรื่องสำคัญเพราะต้องทำหน้าที่อบรม แนะนำให้ความรู้ข้อคิดเสริมสร้างให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ดังนั้น ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ก็มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553, หน้า 115-116)

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการฝึกอบรมทางภาษา อาทิ ภาษาอังกฤษ และภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน รองลงมา คือ ความต้องการฝึกอบรมทางด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน อาทิ ภาษาท้องถิ่น อาหารประจำท้องถิ่น ศาสนาประจำชาติ สัญลักษณ์ประจำประเทศ

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งด้านส่งเสริมในเรื่องเงินทุน ระยะเวลา การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หลังจากกลับมาปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความต้องการการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ

ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียนและความต้องการศึกษาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนนักเรียน หรือคณาจารย์ กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศสมาชิกอาเซียน

3.3 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองรองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียนและความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถแข่งขันกับบุคลากรของประเทศอื่น ๆ ได้อย่างทัดเทียม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการฝึกอบรมของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน การฝึกอบรมด้านความรู้ทั่วไป และศิลปวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่สามารถนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงานได้จริง

2. ด้านการศึกษาต่อของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับ เพื่อพัฒนาระดับการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยเน้นในเรื่องของการใช้ภาษา การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) นโยบายการจ้างใจ นโยบายในการส่งเสริมที่ชัดเจน และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพนักงานมหาวิทยาลัยจะสามารถนำประสบการณ์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีก้าวหน้าและทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ของโลก

3. ด้านการพัฒนาของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเนื่องจากการพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (Strategic competencies) และเป็นด้านที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการมากที่สุด มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายของรัฐบาล (Workforce Renewal) นั้นจะช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างบุคลากรที่มีความทัดเทียมกับนานาชาติได้ โดยเน้นในเรื่องการของพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากร ทักษะทางภาษา ทั้งการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาต่างในประเทศสมาชิกอาเซียน และการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศต่าง ๆ

4. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาที่มีความเหมาะสมแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นเพศหญิง นโยบายการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และวางแผนการพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมสายคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

5. มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางการพัฒนาให้พนักงานมหาวิทยาลัยพัฒนาด้านการศึกษาต่อให้สูงขึ้น และมีนโยบายการสนับสนุนการศึกษาต่อให้แก่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ให้มากยิ่งขึ้น

6. มหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมให้เหมาะสมแก่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และสรรหาความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เปรียบเทียบระหว่างเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network) หรือ AUN ทั้ง 13 สถาบัน

2. ควรมีการทำวิจัยซ้ำ 3 ปีให้หลังจากการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปีพ.ศ. 2558 เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ควรมีการทำวิจัยพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤต (Leading in Crisis & Turbulent time)

บรรณานุกรม

- กรมพล กัลป์พงษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัยจำกัด ตามขีดความสามารถหลัก 7 ประการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรมประชาสัมพันธ์. (2554). *ประเทศไทยกับอาเซียน*. กรุงเทพฯ: กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- กรรณิกา พันธ์อำพล. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กองบรรณาธิการการเงินธนาคาร. (2555). *อาเซียนรวมกลุ่มพร้อมโตเร่งวางกรอบกติกาพื้นฐาน. การเงินธนาคาร, 364 (ส.ค. 2555), 219-222.*
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: รุ่งรัตน์พรินติ้ง.
- เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. (2547). *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนานุคลากร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กรรชิต พุทธโกษา. (2554). *กรอบประเด็นการวิจัยของประเทศไทยให้พร้อมรับสถานการณ์การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Thailand research direction and research problems for asean economic community situation*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การพัฒนารทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บีแอลซีไอ กรุ๊ป.
- จินตนา สุจจานันท์. (2550). *การศึกษาดลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). *การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2552). *แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชลัฒา ประยูรพานิช. (2555). *การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ช่วงโชติ พันธุ์เวช. (2547). *การจัดการคุณภาพ Quality management*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชินวรณ์ บุญเกียรติ. (2553). *180 วัน ร้อยเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนา*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/21432-6446.pdf>
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิลก ถือกกล้า. (2554). บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.
วารสารคน, 32 (1), 32-35.
- ธนวัฒน์ ทองแก้ว. (2555). *การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*.
กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นฤมล ชายทวีป. (2550). *ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). *ความต้องการพัฒนาดตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พรนารี โสภานุตร. (2555). แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรม ระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์. (2553). การศึกษาความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิตสาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรินทร์ ชั่งพะ และไพพรรณ มุ่งศิริ. (2554). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ในการยกระดับสมรรถนะการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยต่อการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียน กรณีศึกษา: นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ วิทยาเขตสงขลา. เมือง: สงขลา, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- พิชิต เทพวรรณ. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ *Human resources development organization* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชิตา หมูผึ้ง. (2551). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานสายการเงินและ บัญชีในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: โครงการทุนสนับสนุนการวิจัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีชรี รูปะวิเชตร. (2554). เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิชชิ่ง. มหาวิทยาลัยบูรพา. (2554). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความ เป็นเลิศ พ.ศ. 2553 – 2562. ชลบุรี: กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ และคนอื่น ๆ. (2550). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: ปิณณรัชต์ ราณี อีสัยกุล. (2547). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- วิเสดา ชาวชื่นสุข. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการบริหารงานบุคคล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2551). *ความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร บทบาทและสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษากรณีการรับรู้ของข้าราชการพลเรือนไทยที่เป็นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์*. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 15(1), 109-164.
- ศุภสินี มนประณีต. (2552). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด บางโม. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมใจ คิ้วงพิบูลย์. (2549). *การพัฒนานุเคราะห์สาธารณสุขภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพุทธศาสตร์ การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมชาย สรรประเสริฐ. (2552). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุยฎินิบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง. (2548). *การบริหารและการจัดการ โครงการฝึกอบรม: เอกสารคำสอน รายวิชา 420436 Administering and Management for Training Program*. ชลบุรี: ภาควิชาการศึกษาอกระบบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส
- สายฝน เสกขุนทด. (2550). *วิทยาการวิจัย*. ฉะเชิงเทรา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบห้า พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). *ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊อค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวโน้มบริบทการเปลี่ยนแปลงสังคมโลกและสังคมไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ด้านสังคม*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- สุจิตรา ธานันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวลี แก้วช่วย. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของนักกรีฑาทีมชาติไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทางการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรุณ หุ้ยแเป. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- อุดมพร พลดี. (2546). *การศึกษายุทธศาสตร์บูรณาการพัฒนาคู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานอกชน จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อุทุมพร ศรีสุข. (2551). *ผลการให้คำปรึกษากลุ่มแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อการพัฒนาตนเองของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anthony, W. (2012). *The limits of regionalisms in Indonesian higher education*, Asian education and development studies, 1 (1), 24 - 42
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harpar & Row.
- DeSimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human resource development* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson.
- Klaus, S. (2013). *The global competitiveness report 2013–2014*. Switzerland: Published by the world economic.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F. & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Boston: Elsevier.
- Krejcie, R. V., & Daryle, W. M. (1970). *Determining samples size for research activities education and psychological measurement*, 30, 607-610.
- Louangrath, P. I. (2013). *ASEAN Economic Community – 2015: Economic Competitiveness for Sustained Growth and the Implication for Education Market*. Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=2225814> Welch

Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Development human resource*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.

Ngampornchai, A. Adams, J. (2013). Focus on Thailand. *Training*, 50, (May-Jun) 15.

Noe, N. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2007). *Fundamentals of human resource management*. New York: McGraw-Hill.

Rogers, A. (2004). *Non-formal education: Flexible schooling or participatory education*. Hong Kong: Comparative education research center.

Suwanvong, D., Chaijaroenwattana, B. (2012). A Framework for the development of strategies administrative of higher education institutions for the three southern border provinces in Thailand: An emphasis for sustainable development and the Asian community. *Research in Higher Education Journal*, 22, (18), 1-10.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขออนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๒๖๐๓.๑/๑๐๖๕๕

วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ศาสตราจารย์ นายแพทย์ศาสตร์ เสาวคนธ์

ด้วย นางสาวชนัญญา มาพุทธ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๕๓, นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง
ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงาน มหาวิทยาลัย
ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่
ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญใน
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือ
นี้ด้วย

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน
ในครั้งนี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๖๒๕

วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ขารี มณีศรี

ด้วย นางสาวชนัญญา มาพุทธ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๕๓ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอนิพนธ์ เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงาน มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๖๖๕

วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกว อนุญาตให้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. สุนันทา โอศิริ

ด้วย นางสาวชนัญญา มาพุทธ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๕๓ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการจัดการบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในภาคตะวันออก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในกรณีนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๖๐๖๑๕

วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

ด้วยคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คือ นางสาวชนัญญา มาพุทธ รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๐๑๕๓ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ทั้งนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ จำนวน - คน และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๔๕ คน โดยได้แนบเครื่องมือมากับหนังสือนี้ด้วย

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสืบค้นภาพเครื่องมือ

1. ศาสตราจารย์นายแพทย์ ดร. ศาสตรี เสาวคนธ์
ที่ปรึกษาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี
ที่ปรึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา ไอศิริ
อาจารย์ประจำ คณะการแพทย์แผนไทยอภัยภูเบศร มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง
เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
1	ท่านต้องการศึกษาใสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านต้องการศึกษาใสถาบัน อุดมศึกษาในประเทศสมาชิก อาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านต้องการศึกษาในหลักสูตรการ เรียนการสอนที่มีคุณภาพระดับ สากล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านต้องการศึกษาในหลักสูตรการ เรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านต้องการศึกษาค้ด้วยบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	ท่านต้องการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อัตลักษณ์ แห่งความเป็นไทย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัย สนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
8	ท่านต้องการฝึกอบรมการสร้างองค์ ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนใน สถาบันอุดมศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
9	ท่านต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ วิจัยสู่ความเป็นเลิศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ท่านต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ภาษาต่างประเทศ เช่นภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ท่านต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ท่านต้องการฝึกอบรมบทบาทความ เป็นผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาไทย สู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ท่านต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความรู้เรื่องวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ของประเทศในอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ท่านต้องการพัฒนาผลงานเพื่อเลื่อน ตำแหน่ง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
15	ท่านต้องการพัฒนาโดยได้รับการ มอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) นอกเหนือจากงาน ประจำ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			สรุปผล		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC	สรุป
16	ท่านต้องการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	ท่านต้องการให้วิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	ท่านต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
19	ท่านต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ท่านต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ท่านต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัยมีศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
เรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง
เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อคำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.78
2	.84
3	.89
4	.74
5	.83
6	.33
7	.57
8	.51
9	.90
10	.88
11	.60
12	.75
13	.18
14	.34
15	.39
16	.45
17	.65
18	.53
19	.88
20	.82
21	.69
22	.18
23	.27

ข้อคำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก
24	.65
25	.73

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 เก็บข้อมูลจากกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับ ทั้งฉบับแบบเพียร์สัน ซึ่งมีข้อคำถามที่ไม่ถึงเกณฑ์ 0.20 มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 3 และ 22 ผู้วิจัยไม่ได้ตัดออก เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่เป็นยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนปีพ.ศ. 2558 ที่สำคัญต่อการเก็บข้อมูล

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

THE NEED FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF UNIVERSITY EMPLOYEES
IN THE EASTERN PART OF THAILAND: TOWARD THE ASEAN ECONOMIC
COMMUNITY

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ที่สุดคำตอบแบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (open-end question) ที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความ
ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการให้คะแนนในแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเครื่องหมาย √ ลงในส่วนที่
แสดง “ระดับความคิดเห็น” โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 5-1 มีความหมายจากระดับคะแนนมากที่สุด
ไปถึง น้อยที่สุด

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บเป็น
ความลับ

ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบคำถามตามความเป็นจริง เพื่อคำตอบของท่านจะเป็น
ประโยชน์และช่วยให้ได้มีการพัฒนาคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

ชนัญญา มาพุทธ

นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการจัดการและกองทั่วมหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้สอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ หญิง ชาย
2. อายุ น้อยกว่า 30 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. สาขาการปฏิบัติงาน สาขาอาจารย์ สาขาสันนิษฐานวิชาการ
5. ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาเลือกระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด

ข้อ	ความต้องการของท่านด้านการฝึกอบรม (Training)	ระดับความต้องการ (✓)				
		5	4	3	2	1
1	ต้องการฝึกอบรมการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอาเซียนในสถาบันอุดมศึกษา					
2	ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยสู่ความเป็นเลิศ					
3	ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน เป็นต้น					
4	ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
5	ต้องการฝึกอบรมบทบาทความเป็นผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					
6	ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรม เศรษฐกิจของประเทศในอาเซียน					

ข้อ	ความต้องการของท่านด้านการศึกษาต่อ (Education)	ระดับความต้องการ (✓)				
		5	4	3	2	1
7	ต้องการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ					
8	ต้องการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสมาชิกอาเซียน					
9	ต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพระดับสากล					
10	ต้องการศึกษาในหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ					
11	ต้องการศึกษาคด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)					
12	ต้องการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม อัตลักษณ์แห่งความเป็นไทย					
13	ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
ข้อ	ความต้องการของท่านด้านการการพัฒนา (Development)	ระดับความต้องการ (✓)				
		5	4	3	2	1
14	ต้องการพัฒนาผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน					
15	ต้องการพัฒนาโดยได้รับการมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment) นอกเหนือจากงานประจำ					
16	ต้องการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)					
17	ต้องการให้วิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง					
18	ต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน					
19	ต้องการพัฒนาในเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เกี่ยวกับอาเซียน					
20	ต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศ					
21	ต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียน					
22	ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม					
23	ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาดตนเอง					

ข้อ	ความต้องการของท่านด้านการการพัฒนา (Development) (ต่อ)	ระดับความต้องการ (✓)				
		5	4	3	2	1
24	ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับอาเซียน					
25	ต้องการให้มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (open-end question) ที่เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำชี้แจง โปรดให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของท่านด้านต่าง ๆ นอกเหนือที่ท่านตอบมาแล้วในตอนที่ 2

3.1 ด้านการฝึกอบรม (Training)

.....

.....

.....

3.2 ด้านการศึกษาต่อ (Education)

.....

.....

.....

3.3 ด้านการพัฒนา (Development)

.....

.....

.....

**** ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****