

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออก เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*

Needs of Human Resource Development for ASEAN Economic Community of University Employees in the Eastern of Thailand

ชนัญญา มาพุทธร**

ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง***

ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ****

บทคัดย่อ

การวิจัย ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก 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 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ พนักงานมหาวิทยาลัย/ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

*วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

***ที่ปรึกษาหลัก ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

****ที่ปรึกษาร่วม คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purposes of this research were to study the needs for human resource development of university employees in the Eastern of Thailand with the coming of the AEC, and to compare the development needs of university employees according to gender, age, education level, work position, and work experience. The research participants were comprised of 335 university employees in the Eastern 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 difference according to their gender, age, education level, work position, and work experience ($p < .05$).

Keywords: Human Development Needs/ University Employees/ Asean Economic Community

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากทุกองค์การทั่วโลกว่าเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญและยังเป็นเบื้องหลังความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่มั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้การก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ยังส่งผลกระทบต่อการศึกษาเกิดการศึกษข้ามพรมแดนระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนขยายตัวกว้างขวางมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะทางด้านต่างๆ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า ๖; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553, หน้า 67) เนื่องจากมหาวิทยาลัย

เป็นองค์การในระดับอุดมศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน สร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิตโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการผลิตบัณฑิตสู่ตลาดแรงงานที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้สูงขึ้น หรือนำหน้าการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา กระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และความสามารถ หรือสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้แก่บุคคล โดยการฝึกอบรม การจัดการอาชีพ การพัฒนาอาชีพของบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจปัญหาที่เกี่ยวข้องทั้งกับตนเองและส่วนรวมได้ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

การพัฒนาจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะ จะช่วยให้บุคคลยอมรับสภาพความเป็นจริงของตนเอง รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองเพื่อพร้อมที่จะปรับตัว ไปสู่ทางที่ดีขึ้น สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง เป็นสุข สามารถพึ่งตนเองได้ การพัฒนาตนเองช่วยให้ ทุกคนเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการดำรง ชีวิต เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พัชรินทร์ งามะ และไพพรรณ มุ่งศิริ, 2554, หน้า 3)

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องการศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สถาบันอุดมศึกษาส่งเสริม ความพร้อมแก่นุคลากรให้มีความสามารถ และศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี สารสนเทศของภูมิภาคประชาคมอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

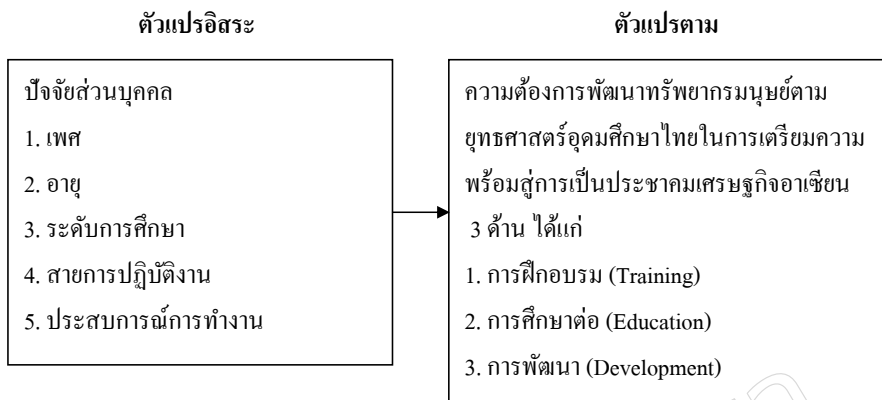
1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาค ตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง เหนือตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา โดยเลือกศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับต่อ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เกิด การพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ เพื่อรองรับต่อการทำงานทั้งในปัจจุบัน และช่วยเตรียม ทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและ การเติบโตขององค์กรในอนาคต จากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Nadler (1989) สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ๆ 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนา จึงสรุป กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

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

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี พ.ศ. 2554 จำนวน 335 คน จำแนกเป็นสายคณาจารย์ จำนวน 147 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 188 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนประชากรครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Nadler (1989) และนโยบายการขับเคลื่อนการศึกษาในอาเซียนสู่เป้าหมายในการจัดตั้งประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยเก็บด้วยตนเอง จำนวน 335 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์คืนมา

จำนวน 331 ฉบับ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนา เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (open-end question) เป็นคำถามแบบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตาม เพศ และสายการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบที (Independent samples t-test)

1.4 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบเกี่ยวกับความแตกต่างมากกว่า 3 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 มากที่สุด โดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 46.54 มากที่สุดโดยมีสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.25 มากที่สุด และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2. ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก และต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ของประเทศในอาเซียนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

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

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

ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมและด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ

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

ผลการวิเคราะห์สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนา

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

2. พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการ

ศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งด้านส่งเสริมในเรื่องเงินทุน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหลังจากกลับมาปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความต้องการการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียนและความต้องการศึกษาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนนักเรียน หรือคณาจารย์กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศสมาชิกอาเซียน

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

อภิปรายผล

1. ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อตามลำดับ อาจเนื่องจากทุกคนต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นความหวังของพนักงานทุกคนในองค์กร (เมธาวี อุดมธรรมานุกภาพ และคนอื่น ๆ 2550, หน้า 112-113) สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนารี โสภานูตร (2555) เปรมฤดี กิ่งแสง (2553) วิไลดา ชาวชื่นสุข (2555) ชลดา ประยูรพาณิชย์ (2555) พบว่ากิจกรรมการพัฒนาเพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา

รายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน รองลงมาต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องวัฒนธรรมเศรษฐกิจของประเทศในอาเซียน ตามลำดับ อาจเนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงานช่วยให้นุคลากรได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้นุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนารี ไสกาบุตร (2555) ศุภลีนี มนประณีต (2552) พบว่า เมื่อประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะมีความต้องการสมรรถนะในระดับสูง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านคำนิยม และด้านทักษะ

1.2 ด้านการศึกษาต่อ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ความต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ต้องการศึกษานในหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นสองภาษา เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และต้องการศึกษานในหลักสูตรการเรียนการสอนที่มีคุณภาพระดับสากล อาจเนื่องจากการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมการพัฒนาและเรียนรู้ซึ่งมุ่งเน้นงานในอนาคต โดยเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิดความเข้าใจ และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Louangrath (2013) และ Welch (2012) พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับ

มาก ทั้งนี้การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บริบทที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเรื่องการแข่งขันทางเศรษฐกิจและความยั่งยืน

1.3 ด้านการพัฒนา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับได้แก่ ต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และคุณธรรม ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนา และต้องการศึกษาดูงานภายในประเทศสมาชิกอาเซียนตามลำดับ อาจเนื่องจากการพัฒนา เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่แสดงผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเหมือนกับการฝึกอบรมและการศึกษา โดยเป็นการพัฒนาแบบระยะยาวในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์กรในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของชลดดา ประยูรพาณิชย์ (2555) พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มและขยายโลกทัศน์สำหรับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนทั้งในงานและในสังคมส่วนรวมให้แก่บุคลากรก็จะช่วยให้ระบบพัฒนาบุคลากรขององค์การมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 เพศ พบว่าระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างเพศหญิงและเพศชายโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($p < .05$) ในขณะที่ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องจากเพศหญิงและเพศชาย มีความต้องการพัฒนา ชอบแสวงหาความรู้ด้วยเหตุด้วย ผล ชอบความท้าทายในการค้นหาหลักแห่งความเป็นจริง โดยการแสวงหาคำตอบของปัญหาเพื่อไปสู่ความสำเร็จได้เต็มที่และดี ในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคและมีสิทธิเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน ความสามารถของเพศหญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น ในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องให้ออกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน (เจษฎา นกน้อย, 2554, หน้า 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี กิ่งแสง (2553) และวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) พบว่าเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน 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 ถ้าหากว่าการเรียนรู้ั้นตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมาและจะเกิดความพึงพอใจ บุคลากรทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านการศึกษาต่อไม่ว่าอายุจะมากหรือน้อยก็ตามมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพให้มากขึ้น (เปรมฤดี กิ่งแสง,

2553, หน้า 114) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ชายทวีป (2550) พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

2.3 สายการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สายคณาจารย์มีความต้องการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาสูงกว่าสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในขณะที่ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อไม่มีความแตกต่างกัน อาจเนื่องจากสายคณาจารย์มีการมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและภาระงานที่ชัดเจน จึงมุ่งเน้นการพัฒนาเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างจากสายสนับสนุนวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคล ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 188) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) พบว่าสายการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันทุกกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นปริญญาตรี และ

ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความต้องการด้านการศึกษาต่อมากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็นสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ อาจเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือและกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเจริญงอกงามปรับตัวได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความเปลี่ยนแปลงในทางพึงประสงค์บุคลากรมีการเรียนรู้ได้คิดได้ทำและแก้ปัญหาได้ เพราะได้รับการศึกษา (กรรณิกา พันธ์อำพล, 2548, หน้า 210) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ชายทวีป (2550) พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อาจเนื่องจากวุฒิการศึกษาเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ดังนั้นการมีความรู้ทางวิชาการมากน้อยเพียงใดถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพ (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553, หน้า 115)

2.5 ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาไม่แตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ อาจเนื่องจากการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ นั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทำงานและวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ และพนักงานที่มีประสิทธิภาพทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความต้องการด้านการศึกษาต่อ มากเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาเป็น 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล ชายทวีป (2550) พบว่าประสิทธิภาพ

ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นสิ่งที่ทุกคนมุ่งปรารถนา และการพัฒนาเป็นเรื่องสำคัญเพราะต้องทำหน้าที่อบรม แนะนำให้ความรู้ข้อคิด เสริมสร้างให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ดังนั้น ไม่ว่าจะมีความประสงค์ทำงานมากหรือน้อย ก็มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน (เปรมฤดี กิ่งแสง, 2553, หน้า 115-116)

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

3.1 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน รองลงมา คือ การฝึกอบรมทางด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ภาษาท้องถิ่น อาหารประจำท้องถิ่น ศาสนาประจำชาติ สัญลักษณ์ประจำประเทศ

3.2 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น ทั้งด้านส่งเสริมในเรื่องเงินทุน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหลังจากกลับมาปฏิบัติงานรองลงมา คือ ความต้องการการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน และความต้องการศึกษาโดยวิธีการแลกเปลี่ยนนักเรียน หรือคณาจารย์ กับหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและนอกประเทศสมาชิกอาเซียน

3.3 พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน และต้องการพัฒนาในด้านความรู้ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการฝึกอบรมมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน การฝึกอบรมด้านความรู้ทั่วไป และศิลปวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมาะสมที่สามารถนำไปพัฒนาในการปฏิบัติงานได้จริง

2. ด้านการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาในทุกกระดับ เพื่อพัฒนาระดับการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยเน้นในเรื่องของการใช้ภาษา การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path) นโยบายการจูงใจ นโยบายในการส่งเสริมที่ชัดเจน และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อพนักงานมหาวิทยาลัยจะสามารถนำประสบการณ์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มีก้าวหน้าและทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ของโลก

3. ด้านการพัฒนาของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก เนื่องจากการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ และนโยบายของรัฐบาล (Workforce Renewal) นั้นจะช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างบุคลากรที่มีความทัดเทียมกับนานาชาติได้ โดยเน้นในเรื่องการพัฒนาศักยภาพเฉพาะตัวของบุคลากรทักษะทางภาษา ทั้งการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาต่างในประเทศสมาชิกอาเซียน และการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศต่าง ๆ

4. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาที่มีความเหมาะสมแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นเพศหญิง นโยบายการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และวางแผนการพัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมสายคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา

5. มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางการพัฒนาให้พนักงานมหาวิทยาลัยพัฒนาด้านการศึกษาต่อให้สูงขึ้น และมีนโยบายการสนับสนุนการศึกษาต่อให้แก่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ให้มากยิ่งขึ้น

6. มหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรมให้เหมาะสมแก่กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และสรรหาความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

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

2. ควรวิจัยซ้ำ 3 ปีให้หลังจากการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างสมบูรณ์ในปีพ.ศ. 2558 เพื่อเปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. ควรวิจัยเรื่องพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤต (Leading in Crisis & Turbulent time)

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา พันธ์อำพล. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). *การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลดา ประชูปาณิช. (2555). *การศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล ชายทวีป. (2550). *ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความ ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พิมพ์.
- เปรมฤดี กิ่งแสง. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยสยาม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนารี โสภานุตร. (2555). *แนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรินทร์ ชังมะ และไพพรรณ มุ่งศิริ. (2554). *รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการยกระดับสมรรถนะการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยต่อการก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียนกรณีศึกษา: นักศึกษาสาขาวิศวกรรมศาสตร์คณะศิลปศาสตร์วิทยาเขตสงขลา*. สงขลา: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ และคณะ. (2550). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วิไลดา ชาวชื่นสุข. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาการบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศุภลินี มนประณีต. (2552). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ.2555-2559*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). *ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: บางกอกบลิ๊ก.
- Anthony, W. (2012). *The limits of regionalisms in Indonesian Higher education*. Asian Education and development Studies.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities Education and Psychological Measurement, 607 – 609.
- Louangrath, Paul I. (2013). ASEAN Economic Community – 2015: Economic Competitiveness for Sustained Growth and the Implication for Education Market (February 27, 2013). Retrieved from <http://ssrn.com/abstract=2225814>Welch.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Development human resource*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Ngampornchai, Anchalee; Adams, Jonathan. (2013). Focus on Thailand. Training, May-Jun ,15.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University