ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

REQUIREMENT FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF CHIANG MAI RAJABHAT UNIVERSITY STAFFS

ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ มะโนเมือง*

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๓) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรม อคติ ๔ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๔) เพื่อเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักอคติ ๔ กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานที่ใช้ประชาชนที่มีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๒๕๘ คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(standard Deviation) เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (f-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Anova) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑. ประชากรกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๕ ปี จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๑.๓ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑๑-๑๕ ปีขึ้น จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒ มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗

๒. ระดับความคิดเห็นของความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

๓. ระดับความคิดเห็นในการนำหลักธรรมอคติ ๔ ประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน พบว่า พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นในการนำหลักธรรม อคติ 4 ประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับน้อย

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางอคติ ๔ กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หลักธรรมอคติ ๔, มหาวิทยาลัย

Abstract

This research aims to (1) study staffs requirement in human resource management of Chiang Mai Rajabhat University. (2) study factors affecting staffs requirement in human resource management of Chiang Mai Rajabhat University (3) study the relationship between the four prejudice and human resources management in Chiang Mai Rajabhat University. (4) present guidance on applying the four prejudice 4 to human resource management in Chiang Mai Rajabhat University. This study is a mixed method Research that collect sample from 258 staffs age above 18 years old in Chiang Mai Rajabhat University. The research instruments are questionnaire, SPSS (analyze frequency, percentages, mean, standard Deviation), t-test, f-test, one-way anova, and Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient). The interview data is categorized by issue and content analysis.

The result of this research are as follows :

1. The sample from staffs age above 18 years old are mostly female, there are 148 person, representing 57.4 percent. 184 people have age between 31-45 years old, representing 71.3 percent. 138 people got Bachelor's degree, representing 53.5 percent. 78 people have working experience for 11-15 years, representing 30.2 percent. 214 people are in operation position, representing 82.9 percent. 141 people have the average income 15001-25000 baht per month, representing 54.7 percent.

2. The opinion level of the requirement for the Human Resource Management of Chiang Mai Rajabhat University staff found that the staff have the opinions about human resource management overall in a high level (=3.67)

3. The opinions level on the application of the four prejudice in human resource management of Chiang Mai Rajabhat University , Chiang Mai found that the staffs have opinions of the four prejudice applied to human resource management at the low level (=2.13)

4. The comparison of staffs opinion toward the human resource management in Chiang Mai Rajabhat University, classified by personal factors including sex, age, education, working period, the position in the performance and average income per month. It found that there is no difference. Therefore, reject the hypothesis. The application of the four prejudice in human

resource management of Chiang Mai Rajabhat University found that there is no difference. Therefore, reject the hypothesis as well.

บทนำ

การอุดมศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๓๕ ได้กำหนดขอบข่าย และจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้ การศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งเป็น ๓ ระดับ[๑]คือการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพในระดับกลาง รวมทั้งมีความสามารถในการริเริ่มประกอบการ การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถสาขาวิชาต่างๆ ในระดับสูงโดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติการริเริ่มการพัฒนาทั้งทางวิชาการ และวิชาชีพ การสร้างสรรค์และเผยแพร่ความรู้ การริเริ่มการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการส่งเสริมบทบาทของประเทศในประชาคมโลก การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้า วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีในด้านวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ การประยุกต์ใช้วิทยาการสากล และภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทย[๒] พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.2545 หมวด 7 มาตรา 52 กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ[๓]

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอดสังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศ ที่ประชาชนองค์การต่างๆ สามารถพึ่งพาทางวิชาการในการแก้ปัญหาได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อทุกองค์การ และมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน ความรู้ที่ศึกษาจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้สามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ ทุกองค์การต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) พนักงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างโอกาสในการแข่งขันให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหมายถึงการเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงสมรรถนะของธุรกิจและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รูปแบบของการวางแผนการขยายตัว และกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตั้งใจที่จะทำให้องค์การสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น เมื่อบุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารอื่นๆ ตามมา

---

[๑] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,**ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ: การอุดมศึกษา ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๗.

[๒] เรื่องเดียวกัน

[๓] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒, **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖**, ตอนที่ ๗๔ ก (๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๒), หน้า ๑๕.

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรรม อคติ ๔ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ จึงต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น หลากหลาย มีระบบจูงใจคนรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ มีการจัดหาคนเข้าทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานมีกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในเวลาที่ต้องการ กระบวนการในการวางแผนอัตรากำลังทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา จึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำการวางแผนว่าองค์การจะมีความต้องการบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปรับขนาดกำลังคนให้เหมาะสมเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด[๕]

ดังนั้น การนำหลักธรรม อคติ ๔ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหาร มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 4 ประเด็น ได้แก่ ๑) การวางแผนอัตรากำลังคน ๒) การสรรหา ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) การรักษาวินัย โดยมีการนำหลักธรรมอคติ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางปฏิบัติและนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลในด้านความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลดีต่อการบริหารงานบุคคลให้ตรงต่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยและตอบสนองความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดีสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรม อคติ ๔ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

๔. เพื่อเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักอคติ 4 กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตดานเนื้อหา ผู้วิจัยจะศึกษาความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การวางแผนอัตรากำลังคน ๒) การสรรหา ๓) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ๔) การรักษาวินัย ตามหลักธรรมอคติ ๔ ได้แก่ ได้แก่ ๑) ฉันทาคติ ๒) โทสาคติ ๓) ภยาคติ ๔) โมหาคติ

ขอบเขตดานตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรตน (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตัวแปรตาม (Dependent

[๕]สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, **คู่มือปฏิบัติงาน : เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา**, หน้า ๑.

Variables) ไดแก่ ความต้องการขอพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่โดยใช้หลักธรรมอคติ ๔ ประกอบด้วย ๑) ฉันทาคติ ๒)โทสาคติ ๓) ภยาคติ ๔) โมหาคติ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชยงใหม่จำนวน ๒๕๘ คน จากพนักงาน จำนวน ๗๒๔ คน และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน ๘ คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ ซึ่งเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ขอบเขตดานพื้นที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เลขที่ ๒๐๒ ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตดานระยะเวลา ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕9 ถึงเดือน ธันวาคม ๒๕๕๙ รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ๖ เดือน

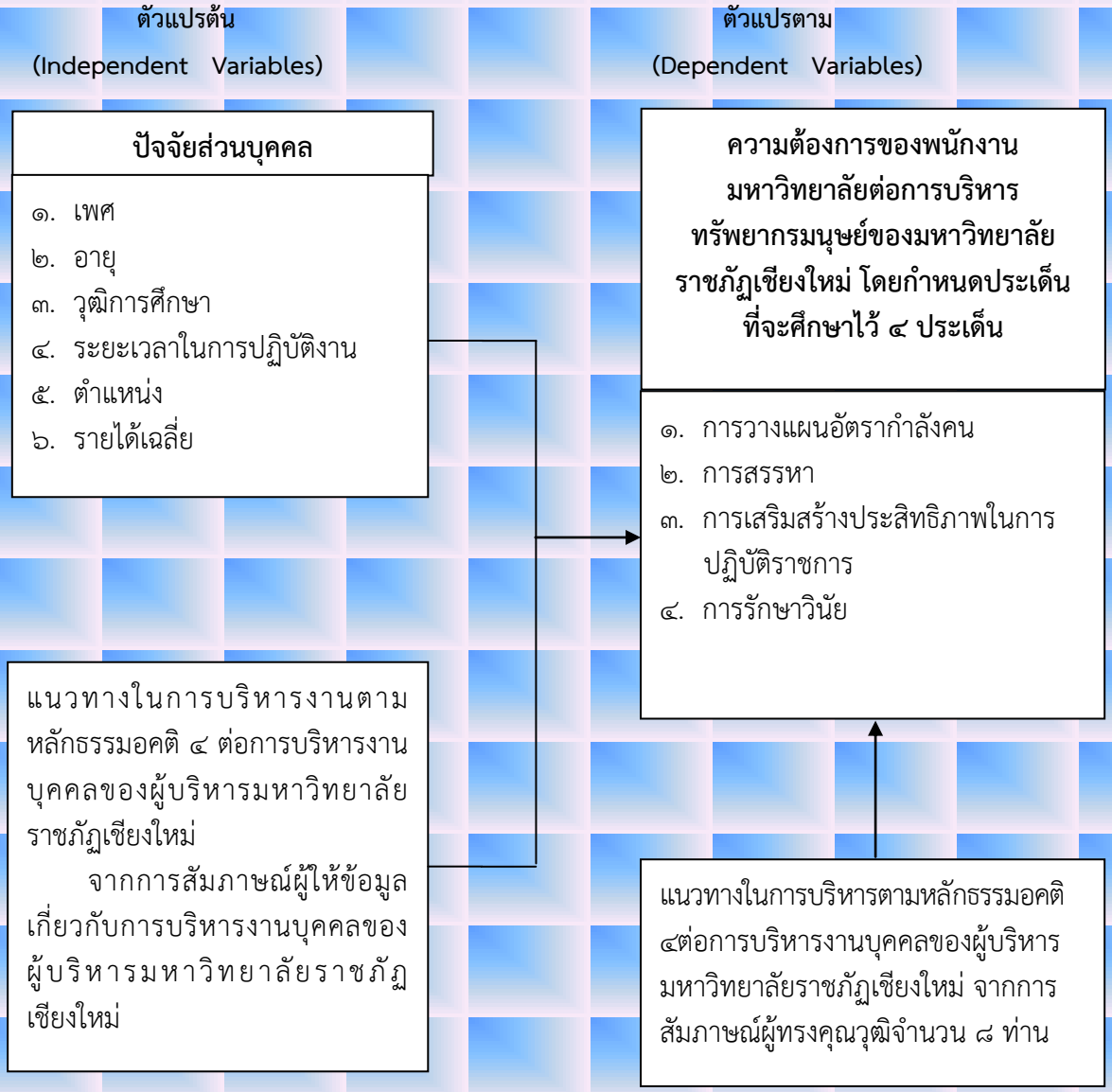
สมมติฐานการวิจัย

พนักงานที่มีเพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ แตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมอคติ ๔ ในการบริหารทรัพยากรมนุษ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยเรื่อง “ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ” ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามและวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน ๗๒๔ คน จากพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไป

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสุ่มตัวอย่างประชากรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)[๕] ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) คือ หาขนาดกลุ่มตัวอย่างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงานด้วยการเปรียบเทียบสัดสวน จำนวน ๒๕๘ ตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ได้แก่ ๑) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน ๖ ท่าน ๒) หัวหน้าสำนักงาน จำนวน ๑ ท่าน ๓) หัวหน้างาน จำนวน ๑ ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” และผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลโดยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และทำการบันทึกข้อมูลโดยการจดบันทึกและการบันทึกเทป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จทางสถิติเพื่อการวิจัย ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณี ตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดสอบค่าเอฟ (F- test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

๒. การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้ แล้วทำการวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ

---

[๕] อภินันท์ จันตะนี, **การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยทางธุรกิจ**, (ฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๕.

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูล (Data Groping) ตามลำดับ ความสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ จากนั้น จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท (Context Content analysis Technique) โดยการเขียน แบบพรรณนาและอ้างอิงคำพูดบุคคล

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ๑๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๔ มีอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๕ ปี จำนวน ๑๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓ มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง ๑๑ – ๑๕ ปี จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙ และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ **ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน** โดยรวม อยู่ในระดับมาก**ด้านการสรรหา** โดยรวม อยู่ในระดับมาก **ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ** โดยรวม อยู่ในระดับมาก **ด้านการรักษาวินัย** โดยรวม อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักธรรมอคติ ๔กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักหลักธรรมอคติ ๔ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย จำแนกเป็นหลัก ได้ดังนี้ **ฉันทาคติ** โดยรวม อยู่ในระดับน้อย **โทสาคติ** โดยรวม อยู่ในระดับน้อย **ภยาคติ** โดยรวม อยู่ในระดับน้อย **โมหาคติ** โดยรวม อยู่ในระดับน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานที่มีเพศ,อายุ,วุฒิการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ด้านฉันทาคติ พบว่า ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านฉันทาคติ นั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานต้องเพียงพอกับภาระงานที่ปฏิบัติ การสรรหาบุคลากรนั้นเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ด้านโทสาคติ พบว่า ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านโทสาคติ นั้น มหาวิทยาลัยมีการกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดอย่างเคร่งครัด

ด้านภยาคติ พบว่า ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านภยาคติ นั้น มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

ด้านโมหาคติ พบว่า ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านโมหาคติ นั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้บุคลากรรักษาวินัยและไม่กระทำผิดวินัย

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัย จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ด้วยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๒ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานและวางคนให้เหมาะสมกับงาน

๒) มหาวิทยาลัยต้องมีการสำรวจอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

๓) มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่ทำ และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔) มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติราชการ

๕) มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ควรนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบในการวางแผนอัตรากำลังคน เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการประยุกต์ใช้หลักอคติ ๔ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๒) ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากหน่วยงานอื่นเพื่อศึกษาข้อมูลว่า หลักอคติ ๔ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความเหมือนกันหรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้อย่างไร

๓) ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่น เช่น หลักธรรมาภิบาล, สังคหวัตถุธรรม, สาราณียธรรม หรือสัปปุริสธรรม เป็นต้น มาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๔) ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒. **ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖**. ตอนที่ ๗๔ ก (๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๒.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **ระบบการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ: การอุดมศึกษา .** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.