

บทความวิจัย

ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

ปานัถ ธนรัช และภริดา ชัยรัตน์

นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อีเมล: panut.tha@ku.th, เบอร์โทร. 090-9820587

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาพรวมในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

คำสำคัญ: กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล, ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงาน, บุคลากรมหาวิทยาลัย

Received: 16 May, 2023, Revised: 20 May, 2023, Accepted: 23 May, 2023

THE NEED TO DEVELOP THE POTENTIAL OF PERSONNEL AT KASETSART UNIVERSITY BANGKHEN CAMPUS

Panut Thanarach

Master of Art (Political Science)

and Thesis Advisor: Assistant Professor Pirada Chairatana, Ph.D.

Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences

E-mail: panut.tha@ku.th, Tel. 090-9820587

Abstract

The objectives of this research were to study the level of need to develop the potential of personnel, to compare the level of human resource management process classifying by personal factors and to study the relationship between human resource management process and need to develop the potential of personnel at Kasetsart University Bangkheng Campus. The sample group consisted of 380 officers. Data was collected by questionnaires and analyzed by statistical software. such as percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's product moment correlation coefficient at .05 level of significance.

The result of this research indicated that personnel at Kasetsart University Bangkheng Campus need to develop the potential of personnel at high level and human resource management process medium level. The hypothesis testing revealed that different sex, age, marriage status, work experience, job titles of personnel at Kasetsart University Bangkheng Campus had difference need to develop the potential of personnel; while human resource management process was not related need to develop the potential of personnel at Kasetsart University Bangkheng Campus.

Keywords: *Human Resource Management, The Need to Develop, The Potential*

Received: 16 May, 2023, **Revised:** 20 May, 2023, **Accepted:** 23 May, 2023

คำขอบคุณ (Acknowledgement): ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภริดา ชัยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพันธ์ กลิ่นทุประ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมและหัวหน้าภาควิชา ที่ให้ปรึกษาและแนะนำและช่วยกรุณาให้แนวทางในการแก้ไขจนมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ตลอดจนคณะกรรมการสอบทุกท่าน และบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้ง

บทนำ (Introduction)

ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งหน่วยงานมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศให้มีมาตรฐานสากล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลใน การปฏิบัติให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างยั่งยืน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2564)

การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การในปัจจุบัน เพราะมนุษย์จัดได้ว่า เป็นทรัพยากร ทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนกระบวนการนั้น มีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ ของตนและการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพดังคำว่า “คนสำคัญ งานสำเร็จ” (ว.วิชรเมธี ภิภุ) และนำไปสู่ผลลัพธ์การ พัฒนางค์กร เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์ ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ใน องค์กรมากที่สุดในขณะที่เดียวกัน บุคคลผู้ทำงานในองค์กร เมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข คุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐหรือ เอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้น จะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผล ต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย (ณัฐกุล ภูกลาง, 2562)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรทางการเกษตรแห่งแรกของประเทศไทย เติบโตและ พัฒนามาเป็นมหาวิทยาลัยของศาสตร์แห่งแผ่นดินที่เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเชื่อมโยงศาสตร์การเกษตร ซึ่งเป็นศาสตร์ พื้นฐานของมหาวิทยาลัย และน้อมนำศาสตร์แห่งพระราช ศาสตร์ชุมชน และศาสตร์สากล ผสมผสานให้เกิดการสร้างสรรควิทยาการ นำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย อย่างเป็นระบบในเชิงรุกตามศักยภาพของตนเองและตามความต้องการของหน่วยงาน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2564) ที่ผ่าน มาพบว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีปัญหาการบริหารงานบุคคล ได้แก่ หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนอัตรากำลังที่ วางไว้ ไม่มีคนมาสมัครงาน หรือมีคนสมัครน้อยเกินไป ผู้สมัครมีความสามารถน้อยกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน ขั้นตอนการบรรจุแต่งตั้งใช้ ระยะเวลาาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง หน่วยงานไม่เห็น ความสำคัญของการปฐมนิเทศ และบุคลากรไม่เข้าร่วมปฐมนิเทศ หรือเข้าร่วมช้ากว่ากำหนด บุคลากรใหม่ใช้เวลาปรับตัวกับงานนาน และไม่ชอบงานที่ได้รับ มอบหมาย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบ ได้แก่ บุคลากรทำงานไม่เต็มศักยภาพ ไม่มีเกณฑ์หรือระเบียบการ ประเมินที่ใช้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย ผู้ประเมินมีอคติกับผู้ถูกประเมินภาระงานสาย ข. และ ค. ไม่ชัดเจน

การพิจารณาความดีความชอบไม่เหมาะสมกับคุณภาพงานอย่างแท้จริงผู้บริหารหลีกเลี่ยงความขัดแย้งภายในหน่วยงาน จึงพิจารณาความดีความชอบให้เท่าเทียมกันทุกคน บุคลากรยังขาดความชำนาญในการจัดทำทะเบียนประวัติการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่เท่าเทียมกัน ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้บุคลากรสำหรับด้านการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบ ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบมีมาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้ารับการพัฒนาการประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากร ไม่มีเกณฑ์หรือรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานบุคลากรไม่ทำรายละเอียดที่แท้จริงในการพิจารณาโทษของการกระทำผิดทางวินัย การฟ้องร้องให้บุคลากรพ้นออกจากงานใช้เวลานานในการดำเนินการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จำนวน 9,852 คน บุคลากรส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 70.1 ของมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาเขตบางเขน จำนวน 6,911 คน รองลงมาคือ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 1,768 คน หรือประมาณร้อยละ 18 ส่วนวิทยาเขตศรีราชามีบุคลากร จำนวน 617 คน หรือประมาณร้อยละ 6.3 และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนครมีบุคลากร จำนวน 556 คน หรือประมาณร้อยละ 5.6 (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2563)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เป็นวิทยาเขตที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดซึ่งส่งผลต่อการทำงานในองค์กรที่จะทำให้บรรลุภารกิจต่าง ๆ ของทางมหาวิทยาลัยได้ มีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีความต้องการ พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นเพื่อการเติบโตในสายงาน รวมทั้งบุคลากรทั้งสองสายดังกล่าวยังมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานในสายการทำงานที่ต่างกันจึงส่งผลให้มีการใช้ความรู้และทักษะเฉพาะด้านในสายงานนั้น ๆ โดยผู้วิจัยเห็นว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมชัดเจนและอย่างเป็นระบบมากขึ้น ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

อรปวิณ จุลยยานนท์ (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กร โดยนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาทำงานในองค์กร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการให้พ้นจากงาน การจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานไปแล้ว และศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2557) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นนโยบายรวมทั้งการปฏิบัติที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกับบุคลากรที่ทำงานอยู่ภายในองค์กร ที่ได้เริ่มต้นตั้งแต่การสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสม ความเหมาะสม และศศิวิมล ทุมวัน (2560) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทน สวัสดิการ การใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง การรักษาบุคลากรองค์กรเอาไว้ จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการจัดการบุคลากรขององค์กร โดยมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายผลตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสัมพันธ์ ยศสมศักดิ์ (2549) อธิบายว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล มีดังต่อไปนี้ (1) กระบวนการจัดสรรมีจุดประสงค์ในการสรรหาบุคลากรมีศักยภาพสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (2) การวางแผนทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อมีบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (3) การคัดเลือก นับได้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กร

มีบุคลากรที่ได้ตรงตามความต้องการขององค์กร (4) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง เพราะการฝึกอบรมตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ จะเป็นการช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่บุคลากร ได้เป็นอย่างดี (5) การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (6) การบริหารค่าตอบแทนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สวัสดิการ ค่าจ้าง เป็นต้น (7) สร้างสัมพันธ์และลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคคล ซึ่งเรียกว่า แรงงานสัมพันธ์

2. แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร

วันทนา เนาว์วัน (2548) กล่าวว่าการพัฒนาบุคคลมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งปัจจุบันทุกองค์การจะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ และเสาวลักษณ์ สุขวิรัช (2549) กล่าวว่าพัฒนาบุคลากร มีความเชื่อมโยงกับเรื่องของ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น องค์ความรู้ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร โดยมีหัวใจหลักที่สำคัญคือ การใช้กระบวนการการเรียนรู้รวมทั้งระบบการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กร และพงศ์สิทธิ์ พรหมณีน (2556) ได้อธิบายถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยการฝึกอบรม ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและทำให้งานมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการที่มุ่งเป้าหมายไปที่การทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้มีความเข้าใจในเนื้องาน และมีทักษะมากขึ้น ซึ่งกรณีการ วิจัยประหาร (2539) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับคือ ระดับที่ 1 ความรู้บุคลากรที่ปฏิบัติงานองค์กร ควรมีความรู้ในเรื่องดังต่อไปนี้ (1.1) ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร (1.2) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ระดับที่ 2 ทักษะ คือความสามารถในสิ่งที่รู้ได้ด้วยทักษะในการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานนั้นๆ ได้แก่ (2.1) ทักษะเกี่ยวกับคน เช่น ทักษะในการเป็นผู้นำ (2.2) ทักษะที่เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของ เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน (2.3) ทักษะในการทำตนให้ทันต่อเหตุการณ์ เช่น การนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการพัฒนางานระดับที่ 3 ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยม (3.1) เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น การมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การยังคิดยังทำ ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ (3.2) ความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การเคารพคนอื่น การมองโลกในแง่ดี เป็นต้น ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากร จะประกอบไปด้วย 3 ด้านที่มีความสำคัญ อันได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

3. ข้อมูลหน่วยงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

ปรัชญามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีปณิธานที่มุ่งมั่นพัฒนาความรู้ให้เกิดความเจริญงอกงามทางภูมิปัญญาที่เพียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรม และคุณธรรมการสั่งสมเสาะแสวงหา ตลอดจนเป็นผู้ชี้นำทิศทางการพัฒนาสังคมที่ดีของสังคมเพื่อความคงอยู่ ความเจริญ และความเป็นอารยะของชาติ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2565)

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ วิจัย และสร้างนวัตกรรมระดับโลก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของศาสตร์แห่งแผ่นดิน (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2565)

พันธกิจมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2565)

1. สร้างองค์ความรู้จากงานวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. สร้างสมรรถนะกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลกในทุกช่วงวัย
3. สร้างต้นแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

เป้าประสงค์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2565)

1. งานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ที่มีคุณภาพ มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ และมีศักยภาพสามารถตอบโจทย์การพัฒนาทางการเกษตร อาหาร ป่าไม้ ประมง สัตวแพทย์ และอุตสาหกรรมเป้าหมายของไทย

2. บัณฑิตมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และเป็นมหาวิทยาลัยของปวงชนที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

3. มหาวิทยาลัยแห่งสังคมฐานความรู้บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงความรู้ได้อย่างหลากหลายรูปแบบ

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2565)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มศักยภาพในการบริหารและจัดการทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

อัตลักษณ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สร้างสรรค์ศาสตร์แห่งแผ่นดินเพื่อการกินดีอยู่ดีของชาติและของประชาคมโลก (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2565)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนัญญา มาพุท (2557) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” โดย ผลจากการวิจัย ผู้เขียนได้พบว่าระดับความต้องการของพนักงานมหาวิทยาลัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

ณัฐกุล ภูกลาง (2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษาเรื่องนี้ คือ ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

นวลละออง อุทมนตร และรชยา อินทนนท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งเป็นการศึกษาความเป็นปัจจุบัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นปัจจุบันกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและความต้องการของการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าความเป็นปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

อนุธิดา ปินคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ เป็นการศึกษาเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาและปัญหาการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนางาน ประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์และบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ ที่ควรเร่งดำเนินการมากที่สุด คือ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บเอกสารและข้อมูลให้เป็นระบบ และสามารถเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ

Alqahtani และ Ayentimi (2020) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซาอุดีอาระเบีย: การสำรวจความตึงเครียดและความท้าทาย โดยมีการพัฒนาแนวทางปฏิบัติและกระบวนการของ HR รวมถึงโอกาสในการจัดตำแหน่ง HRM เชิงกลยุทธ์และจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของซาอุดีอาระเบีย (SA) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า HR ระดับสูงตกเป็นของ Deans, Heads of Schools and Colleges ที่นำไปสู่การแย่งชิงอำนาจ ความซ้ำซ้อนและความคลุมเครือในหน้าที่ของ HRM การสูญเสียความน่าเชื่อถือและเกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ และความตึงเครียดเหล่านี้จะยังมีเพิ่มมากขึ้น จากการที่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีความต่อต้าน โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนของการสูญเสียสถานะและความชอบธรรม การขาดการรับรู้และการประสานงานระหว่างหน่วยทรัพยากรบุคคล โดยมีการชี้ให้เห็นถึงหลักฐานที่มีความจำกัดของ HRM เชิงกลยุทธ์ รายงานฉบับนี้ สนับสนุนการจัดบูรณาการของกระบวนการ HRM รวมถึงแนวปฏิบัติภายในระดับสูงของสถาบันการศึกษาแห่งชาติซาอุดีอาระเบีย โดยการค้นพบนี้ มีความหมายต่อการจัดกระบวนการและการปฏิบัติงาน HRM เชิงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาในซาอุดีอาระเบีย

Alshibli (2017) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการคัดเลือกมนุษย์แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรในความสามารถของพนักงานที่มหาวิทยาลัยเอกซฟอร์ดเดน กรณีศึกษาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เมืองฟิลาเดลเฟียและมหาวิทยาลัยอัลไซโตเนห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจผลกระทบของการเลือกปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (การจัดหา การคัดเลือกการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน) เกี่ยวกับความสามารถของพนักงาน (ความรู้ ทักษะและทัศนคติ) ที่มหาวิทยาลัยเอกซฟอร์ดเดน (วิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฟิลาเดลเฟีย และอัลไซโตเนห์) ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในภาคเอกซฟอร์ดเดนมหาวิทยาลัยที่ทำการวิจัยคือ คัดเลือกตัวอย่างพนักงาน 104 คน ผู้วิจัยได้แจกจ่ายแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น และใช้โปรแกรมสถิติ SPSS ของสังคมศึกษาผลการศึกษาพบว่า การเลือกปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMP) เป็นใช้กันอย่างแพร่หลายและมีผลอย่างมากต่อความสามารถของพนักงาน (ความรู้ ทักษะและทัศนคติ) ที่มหาวิทยาลัยเอกซฟอร์ดเดน (วิทยาศาสตร์ประยุกต์ฟิลาเดลเฟีย และอัลไซโตเนห์) จากผลการศึกษา ผู้วิจัยแนะนำว่ามหาวิทยาลัยเอกซฟอร์ดเดนต้องรับการดำเนินการที่จำเป็นเพื่อปรับแนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน ที่พัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน (ความรู้ทักษะและทัศนคติ) เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับมหาวิทยาลัยของตน

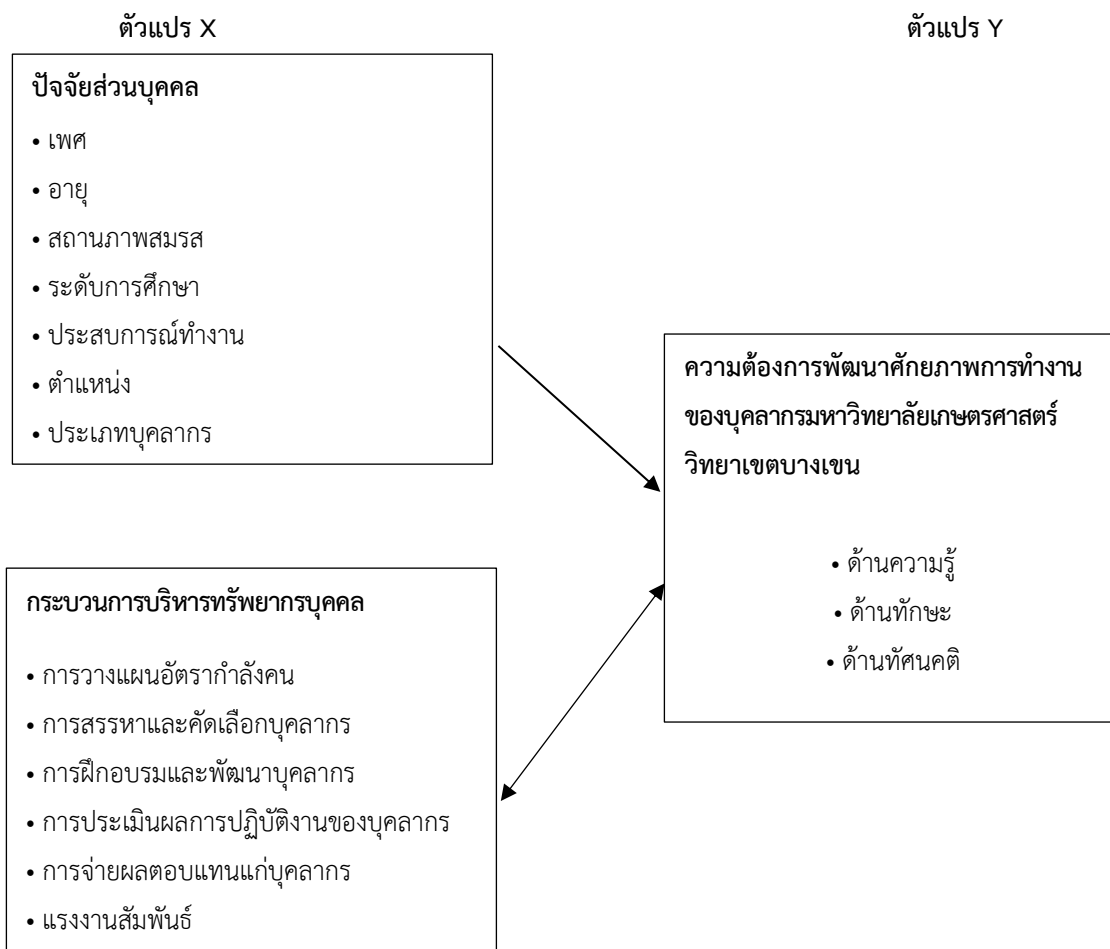
Fedorova และ Ponomareva (2017) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นพื้นฐานทางปัญญาเมืองหลวง โดยจุดมุ่งหมายหลักของบทความนี้คือการตรวจสอบสถานะปัจจุบันของการพัฒนาวิชาชีพทางวิชาการ การวิจัยและเจ้าหน้าที่ธุรการในมหาวิทยาลัย ตลอดจนหาแนวทางในการปรับปรุงตัวชี้วัดเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของทุนทางปัญญาของมหาวิทยาลัย บทความนี้ให้ภาพรวมของแนวทางการจัดการในปัจจุบันในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยอิงจากการวิเคราะห์แนวคิดสมัยใหม่ วาทกรรมของผู้เชี่ยวชาญ และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของมหาวิทยาลัยที่มีการเน้นเป็นพิเศษ เพื่ออธิบายถึงประสบการณ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร และการทำงานในการจัดการทรัพยากรบุคคลของหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่ใหญ่ที่สุดของรัสเซีย รวมถึงผลการสำรวจแรงจูงใจของคณาจารย์เพื่อความเป็นมืออาชีพและการพัฒนา ซึ่งเป็นปัจจัย

สำคัญในการสร้างทุนทางปัญญา นอกจากนี้ บทความนี้ยังได้มีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพในการจัดการบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างมืออาชีพ การพัฒนาโดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของบุคลากรแต่ละประเภท ได้แก่ คณาจารย์ นักวิจัยและฝ่ายธุรการพนักงาน ซึ่งสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ได้อย่างชัดเจนเพื่อพัฒนาคุณภาพทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ผลการศึกษานี้ เป็นตัวอย่างจากการสังเคราะห์ทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยผู้เขียนได้พัฒนาคำแนะนำเชิงปฏิบัติจำนวนหนึ่งและมุ่งเป้าไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทุนทางปัญญาของมหาวิทยาลัย ประสิทธิผลของการดำเนินการตามแนวทางที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระจายความรับผิดชอบและหน้าที่อย่างมีเหตุผลระหว่างหน่วยโครงสร้าง ปัญหาหลักในแง่นี้เป็นการจัดการระบบข้าราชการแบบดั้งเดิมที่ขัดขวางนวัตกรรมที่สำคัญ นอกจากนี้ บทความนี้ยังได้กล่าวถึงวิธีแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ในการออกแบบองค์กรของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว

Harun และ Shahid (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การเก็บรักษาผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐปัจจัย: การวิเคราะห์เบื้องต้น วิธีการอธิบายการรักษาพนักงานและผลกระทบที่มีต่อกลุ่มและบุคคลต่างๆ แต่น่าเสียดายที่การศึกษาก่อนเก็บข้อมูลกลับมีการมุ่งเน้นไปที่ประชาชนชาวมาเลเซียที่มีผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอย่างจำกัด ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่สามารถสนับสนุนการรักษาผู้บริหารมหาวิทยาลัยในเชิงบวกได้ระเบียบวิธี การศึกษานี้ใช้การออกแบบการวิจัย เชิงพรรณนา และวิธีการตัดขวางอย่างแม่นยำ แบบสอบถามแบบบริหารจัดการเองแบบมีโครงสร้าง คือ พัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (การรับสมัครและการคัดเลือก การฝึกอบรม และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทน) เกี่ยวกับความตั้งใจของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะอยู่ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 36 คนเข้าร่วมในเรื่องนี้ การศึกษาเบื้องต้นสิ่งที่พบคือผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระบุว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินประสิทธิภาพเท่านั้น มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะอยู่ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญ ระหว่างสองตัวแปร อย่างไรก็ตาม จากการประเมินประสิทธิภาพแต่ละรายการทั้ง 4 รายการ พบว่าการใช้แบบทดสอบการจ้างงานที่มีโครงสร้างได้รับข้อตกลงในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งชี้ว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเพิ่มเติมความหมายเชิงปฏิบัติ: การรักษาพนักงานเป็นหัวข้อสำคัญของการศึกษาเพราะเป็นหัวข้อเดียวขององค์ประกอบที่สำคัญในเป้าหมายขององค์กร การค้นพบนี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกที่ดีขึ้นแก่สถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาควรทำเพื่อรักษาพนักงานไว้ ความคิดริเริ่มยังขาดการค้นพบเชิงประจักษ์ ดังนั้น การศึกษานี้จึงพยายามเติมช่องว่างในวรรณกรรมและเสนอตัวกำหนดที่เหมาะสมกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยและกลยุทธ์เพื่อให้พนักงานที่มีความสามารถมีแรงจูงใจที่จะอยู่ต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

วัตถุประสงค์ (Objective of the Research)

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
3. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

วิธีวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เป็นการวิจัยแบบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative method) โดยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชาวต่างประเทศ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยมีจำนวน 6,911 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Quota Sampling จากข้อมูลประมาณการประชากรทั้งหมด 6,911 คน เลือกด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) คือ 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด โดยมีการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ตอบเลือกข้อที่ใกล้เคียงความจริงมากที่สุด และคำถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและกรอกข้อมูลได้อย่างอิสระ เพื่อสอบถามความต้องการการพัฒนาการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร ลักษณะแบบเลือกตอบ (Checking List) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ลักษณะแบบสอบถาม Likert's Scale เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ลักษณะแบบสอบถาม Likert's Scale เป็นมาตรวัด 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล (Research Conclusions and Discussion)

การวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน โดยนำเสนอรายละเอียดผลการวิจัยและการอภิปรายผลตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n = 380)

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	109	28.70
หญิง	271	71.30
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	233	61.30
ตั้งแต่ 31 - 40 ปี	112	29.50
ตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	35	9.20
3. สถานภาพสมรส		
โสด	283	74.50
สมรส	97	25.50
(รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง)		
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	1.40
ปริญญาตรี	311	81.80
สูงกว่าปริญญาตรี	64	16.80
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	41	10.80
ตั้งแต่ 2 - 5 ปี	172	45.30
ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	107	28.10
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	60	15.80
6. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	20	5.30
พนักงานมหาวิทยาลัย	218	57.40
ลูกจ้างประจำ	16	4.20
ลูกจ้างชั่วคราว	126	33.10
ลูกจ้างชาวต่างชาติ	-	-
7. ประเภทบุคลากร		
สายวิชาการ	92	24.20
สายสนับสนุน	288	75.80

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมาคือ อายุตั้งแต่ 31 - 40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป พบน้อยที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20
3. สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 และสถานภาพสมรส (รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง) จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50
4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 81.80 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 พบน้อยที่สุด
5. ประสบการณ์ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 2 - 5 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 107 คิดเป็นร้อยละ 28.10 และประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป พบน้อยที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80
6. ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมา คือ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และไม่พบกลุ่มอย่างตำแหน่งลูกจ้างชาวต่างชาติ
7. ประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นประเภทบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 75.80 และบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ประกอบด้วย 1. การวางแผน อัตรากำลังคน 2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร 4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 5. การจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากร 6. แรงงานสัมพันธ์ สามารถแสดงผลวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน (n = 380)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวางแผนอัตรากำลังคน	3.30	.77	ปานกลาง
2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.60	.79	ปานกลาง
3. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	3.31	.93	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.30	.91	ปานกลาง
5. การจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากร	3.03	.96	ปานกลาง
6. แรงงานสัมพันธ์	3.28	.83	ปานกลาง
รวม	3.30	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และด้านการจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.03

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ 2. ด้านทัศนคติ 3. ด้านทักษะ สามารถแสดงผลวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน (n = 380)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้	4.31	0.76	มาก
2. ด้านทัศนคติ	4.02	0.77	มาก
3. ด้านทักษะ (เรียงลำดับ 1-11)	-	-	-
รวม	4.16	0.765	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.31 และด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และด้านทักษะกลุ่มตัวอย่างต้องการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพที่เป็นทักษะเฉพาะ ทางเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เช่น การจัดโครงการสัมมนาที่เน้นการลงมือ ปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทีมในการทำงาน สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เป็นลำดับที่ 1 ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละ และลำดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ด้านทักษะ (n = 380)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
1. ทักษะด้านวิชาชีพที่เป็นทักษะเฉพาะ ทางเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เช่น การจัดโครงการสัมมนาที่เน้นการลงมือ ปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการระดมสมองแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น สร้างทีมในการทำงาน สามารถกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น	200	52.63	1
2. ทักษะด้านการใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์พื้นฐาน ระบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์	78	20.52	9
3. ทักษะด้านการใช้โปรแกรมประชุม ออนไลน์	89	23.42	7
4. ทักษะด้านการจัดทำสื่อ เช่น การ นำเสนอข้อมูลสื่อในรูปแบบ Infographics และทำข้อมูลสื่อใน รูปแบบวีดิทัศน์ เป็นต้น	101	26.57	4

ตารางที่ 4 (ต่อ) (n = 380)

ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
5. ทักษะด้านการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องอัดสำเนา เครื่องโทรศัพท์ติดต่อกัน ภายในสำนักงาน เป็นต้น	104	27.36	3
6. ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาที่ 3 (จีน ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส เป็นต้น)	93	24.47	6
7. ทักษะด้านจริยธรรมและคุณธรรม ในการทำงาน	83	21.84	8
8. ทักษะด้านบุคลิกภาพในการทำงาน	116	30.52	2
9. ทักษะด้านสุขภาพและความปลอดภัย ในการทำงาน	100	26.31	5
10. ทักษะด้านการแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจในการทำงาน	77	20.26	10
11. ทักษะด้านการพัฒนาการคิดแบบ เชิงกลยุทธ์สำหรับการทำงาน	74	19.47	11

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ด้านทักษะ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพที่เป็นทักษะเฉพาะ ทางเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เช่น การจัดโครงการสัมมนาที่เน้นการลงมือ ปฏิบัติงานจริง ในสถานการณ์ต่าง ๆ และมีการระดมสมองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทีมในการทำงาน สามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นต้น จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมา คือ ทักษะด้านบุคลิกภาพในการทำงาน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52 และทักษะด้านการพัฒนาการคิดแบบเชิงกลยุทธ์สำหรับการทำงาน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 พบน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดการทดสอบสมมติฐาน 2 ประเด็น ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีเพศแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามเพศ (n = 380)

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	109	4.08	0.67	-3.193	.010*
หญิง	271	4.29	0.51		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามอายุ (n = 380)

อายุ	Df	SS	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	7.712	3.856	12.525	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	377	116.065	.308		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 380)

สถานภาพ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
โสด	283	4.26	0.60	1.815	.001*
สมรส (รวมทั้งหม้ายหรือหย่าร้าง)	97	4.14	0.46		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 380)

ระดับการศึกษา	Df	SS	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.091	.046	.139	.870
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	377	123.685	.328		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 380)

ประสบการณ์ทำงาน	Df	SS	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	4.586	1.529	4.822	.003*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	376	119.190	.317		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามตำแหน่งงาน (n = 380)

ตำแหน่งงาน	Df	SS	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	61.599	20.533	124.169	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	376	62.177	.165		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบของความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำแนกตามประเภทบุคลากร (n = 380)

ประเภทบุคลากร	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
สายวิชาการ	92	4.06	0.65	-3.349	.392
สายสนับสนุน	283	4.29	0.53		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน (n = 380)

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสัมพันธ์	
	r	Sig.
กระบวนการด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	.100	.051
กระบวนการด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	.043	.399
กระบวนการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	.125	.015*
กระบวนการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.366	.000*
กระบวนการด้านการจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากร	.080	.120
กระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์	.093	.069
รวม	.134	.109

*มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านตามสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังคนมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังคนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก ($r = .125$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.4 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงาน

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .366$) และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2.5 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากรมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2.6 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
1. เพศ	.010	✓	
2. อายุ	.000	✓	
3. สถานภาพสมรส	.001	✓	
4. ระดับการศึกษา	.870		✓
5. ประสบการณ์ทำงาน	.003	✓	
6. ตำแหน่งงาน	.000	✓	
7. ประเภทบุคลากร	.392		✓
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			
1. กระบวนการด้านการวางแผน อัตรากำลังคน	.051		✓
2. กระบวนการด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	.399		✓
3. กระบวนการด้านการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	.015	✓	
4. กระบวนการด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	.000	✓	
5. กระบวนการด้านการจ่าย	.120		✓

ผลตอบแทนแก่บุคลากร

6. กระบวนการด้านแรงงาน

.069



สัมพันธ์

การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และผลการทดสอบสมมติฐานบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนที่มีระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ วิษัมภะพาร (2539) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับคือ ระดับที่ 1 ความรู้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์กร ระดับที่ 2 ทักษะ คือความสามารถในสิ่งที่จะรู้ได้ด้วยทักษะในการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานนั้น ๆ และระดับที่ 3 ทักษะคิด ความเชื่อ และค่านิยม

สมมติฐานที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรและคัดเลือกบุคลากรด้านการจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากร และด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายว่ากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) กระบวนการจัดสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีจุดประสงค์ในการสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (2) การวางแผนอัตรากำลังคนมีวัตถุประสงค์เพื่อมีบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (4) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรมีการเติบโตอย่างมั่นคง เพราะการฝึกอบรมตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ จะเป็นการช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี (5) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่า ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (6) การจ่ายผลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น สวัสดิการ ค่าจ้าง เป็นต้น (7) แรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการสร้างสัมพันธ์และลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคคล

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย (Contribution of the Study)

ผลของการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับองค์ความรู้ใหม่ในการปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เช่น การวางแผนอัตรากำลังคนใหม่โดยมอบหมายภาระงานให้สอดคล้อง

กับความรับผิดชอบงานไม่มากเกินไปจนเกิดความพอดี การส่งเสริมโครงการ/หลักสูตรที่เน้นการส่งเสริมให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการปรับปรุงการออกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยความต้องการพัฒนาศักยภาพการการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ครอบคลุมทุกวิทยาเขต
2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เน้นการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยคัดเลือกบุคลากรตัวแทนกลุ่มอย่างของบุคลากรในระดับของตำแหน่งต่าง ๆ เช่นสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน เป็นต้น เข้าร่วมการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น มากำหนดแนวทางการพัฒนาพัฒนาศักยภาพการการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เนื่องจากบุคลากรแต่ละระดับตำแหน่งมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน
4. ควรมีรูปแบบวิธีการดำเนินการวิจัยให้เน้นการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยให้สามารถนำผลการวิจัยให้สามารถนำไปทำแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมมากขึ้น สามารถปรับปรุงการออกระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรณีการ วิจัยประหาร. (2539). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2563). สถิติบุคลากรรายเดือน ประจำปี พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2564, จาก http://www.person.ku.ac.th/new_personweb/stat.php.
- ชนัญญา มาพุทธ. (2557). ความต้องการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 10(1), 116-128.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2562). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 6(2), 101-110.
- นวลละออง อุทามนตร และรัชยา อินทนนท์. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 11(1), 25-67.
- พงศ์สิทธิ์ พรหมณีน. (2556). คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร. กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2564). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปี พ.ศ. 2556-2560. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 เมษายน 2564, จาก <http://www.person.ku.ac.th/training/training/2556/s-plan56-60.pdf>.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2565). ข้อมูลหน่วยงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2565, จาก <http://www.ku.ac.th/>.
- วันทนา เนาว์วัน. (2548). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ศศิวิมล ทุมวัน. (2560). ปัจจัยเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
สามัญ. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง.
วารสารทางวิชาการ *Veridian E-Journal*, 7(3), 6.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรดประเทศไทย.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2549). *ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อนุธิดา ปินคำ. (2559). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ*.
บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาระบบสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยพายัพ.
- อรปวีณ์ จุฬายานนท์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alqahtani, M., & Ayentimi, D.T. (2020). The Development of HR Practices in Saudi Arabian Public Universities:
Exploring tensions and Challenges. *Asia Pacific Management Review*. 26, 86-94.
- Alshibli, A.S. (2017). The Impact of Selective Human Resources Management Practices on the Employee's
Competences at Jordanian Private Universities. Case Study on Applied Science, Philadelphia and
Al-zaytoneh Universities. *IUG Journal of Economics and Business*. 27(1), 20-41.
- Fedorova, A., & Ponomareva, O. (2017). *Developing University HR Potential as The Basis for its Intellectual
Capital*. Russia: Ural Federal University.
- Harun, S., & Shahid, S.A.M. (2021). The Public University Administrators Retention Factors: A Preliminary Analysis.
Global Business and Management Research: An International Journal, 13(4), 117-126.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.) New York: Harper and Row.