

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Welfare of universities in the southern region: under the context of human resource management

ธนภณ ภูมาลา*วัฒนา นนทชิต*

Thanaphon Phumala* Wattana Nontachit*

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

Prince of Songkhla University Surat Thani Campus

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่อง “การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์” มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา สิทธิประโยชน์ด้านงาน 2. เพื่อศึกษาระดับของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการความรู้ การจัดการผู้มีความสามารถสูง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ การตลาด 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางระหว่างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลของการจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับปฏิบัติการ จำนวน 1,280 ราย ในรูปแบบเชิงปริมาณ และจากผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง จำนวน 5 ราย ในรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิทธิประโยชน์ด้านงาน มีค่าเฉลี่ย 3.565 อยู่ในระดับ มาก ส่วนอันดับที่สองคือ สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม มีค่าเฉลี่ย 2.857 อยู่ในระดับ ปานกลาง อันดับที่สามคือ สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 2.568 อยู่ในระดับ น้อย อันดับสี่คือ สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.296 อยู่ในระดับ น้อย และอันดับสุดท้ายคือ สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ย 2.255 อยู่ในระดับ น้อย แต่ในค่าเฉลี่ยโดยรวมจะอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.707

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.639 อันดับที่สอง การจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.567 อันดับที่สาม ระบบสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.566 อันดับสี่ การจัดการผู้มีความสามารถสูง มีค่าเฉลี่ย 3.446 และอันดับสุดท้าย การตลาด มีค่าเฉลี่ย 3.221 แต่ในค่าเฉลี่ยโดยรวมจะอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.488

3. การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า“ การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ” จะต้องมีกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ การจัดการความรู้ ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สัมพันธ์กับ การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ในระดับ สูง เป็นการยืนยันแนวคิดที่ว่า การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ พบว่า ระบบสารสนเทศ ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สัมพันธ์ กับ การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ในระดับ ปานกลาง เป็นการยืนยันแนวคิดที่ว่า ระบบสารสนเทศ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ (0.553), ระบบสารสนเทศ (0.345) มีความสัมพันธ์กับ การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ในด้าน สิทธิประโยชน์ด้านงาน (0.914) ซึ่งโดยรวมจะแสดงค่าความสัมพันธ์ในระดับเกณฑ์ สูงมาก

4. การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลปรากฏว่าอยู่ในระดับ สูงมาก (0.77) จะต้องมีกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ การจัดการความรู้(0.553) ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในส่วน การพัฒนาสารสนเทศให้เป็นความรู้ที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (0.330) บุคลากรที่มีการพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ (0.317) บุคลากรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี (0.447) , ระบบสารสนเทศ (0.345) ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในส่วน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในองค์กร (0.381) การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (0.391) มีความสัมพันธ์กับ การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ในด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน (0.914) ในส่วนของการให้สิทธิประโยชน์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน สุดท้าย การจัดทำระเบียบข้อตกลงในการทำงานอย่างชัดเจน

5. ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มสถาบันของรัฐ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้าน การจัดการความรู้ การจัดการผู้มีความสามารถสูง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศ การตลาด ให้น้ำหนักความสำคัญในระดับสูงมาก , ในส่วนการจัดการสวัสดิการฯ. ในด้านสิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา สิทธิประโยชน์ด้านงาน ให้น้ำหนักความสำคัญในระดับสูงมาก

คำสำคัญ การจัดสวัสดิการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research is titled Welfare of universities in the southern region: under the context of human resource management Model the Asean Community Objective 1. To study The Model of Management with Democratic Sweden's Welfare State Consisting of Family benefits Social security benefits Housing benefits Educational benefits Job benefits 2. To study Human

Resource Management Model the Asean Community Consisting of Knowledge Management Talent Management Performance Assessment Information system Marketing 3. To study the relationship between The Model of Management with Democratic Sweden's Welfare State and Human Resource Management Model the Asean community. 4. To analyze the path between the influential relationship of the welfare management of universities in the southern region and human resource management. 5. To study the welfare of the universities in the southern region and the quality of human resource management by the samples studied. Consisting of 1,280 senior management, middle level, operating level in quantitative format and from 5 middle level top level executives in qualitative form By in-depth interview The results of the research showed that

1. The Model of Management with Democratic Sweden's Welfare State The highest average value was job benefits, with an average of 3.565 at a high level. The second ranking was Social security benefits have an average value of 2.857 at the medium level. The third ranking is The educational benefits have an average of 2.568, the fourth highest level. Family benefits were at a low level 2.296, and the last rank was The housing welfare benefits averaged at 2.255, but at a low level, with an average of 2.707.

2. Human Resource Management Model the Asean Community style The highest average was the performance evaluation ranked first with an average 3.639 ranking second, knowledge management averaged 3.567, the third was Information system , with an average 3.566 ranking, the fourth. Management with high talents - HR has an average of 3.446, and the last marketing has an average of 3.221, but the overall average is at a high level with an average of 3.488.

3. This study suggests that Welfare of universities in the southern region: under the context of human resource management Must have the following process: Knowledge management - HR of contemporary human resource management in the ASEAN community in relation to the welfare management model using the Swedish state welfare system at a high level, confirming the idea that Knowledge management is an important factor in creating The welfare management model using system found that the Information System of the human resource management in relation to the welfare management model using the Swedish welfare system at a moderate level confirms the idea that the information system is an important factor in creating Model of welfare management with the Swedish welfare state system Which can be concluded that Knowledge Management (0.553), Information Systems (0.345) correlates with The welfare management model using the Swedish state welfare system in terms of job benefits (0.914), which generally shows very high correlations

4. This study suggests an analysis of the relationship routes that influence between The welfare of universities in southern Thailand and human resource management. Which

results in very high levels (0.77), must have the following process: knowledge management (0.553) of human resource management in the development of information to be knowledge that will drive the organization to To success (0.330) personnel who are constantly developing their own knowledge (0.317) personnel can apply knowledge well (0.447), information systems (0.345) of human resource management in the application of information technology To apply in the organization (0.381). The use of software packages in human resource management (0.391) is related to The welfare of universities in the southern region In terms of work benefits (0.914) in terms of providing benefits in the work environment Equality in the workplace Training for final work development, clear work agreement arrangement

5. The results of in-depth interviews show that the autonomous university groups Public university group Government institutions Rajabhat University Group In terms of human resource management in Knowledge management Talent management The performance evaluation of the marketing information system gives a high priority to the welfare management. In terms of family benefits Social security benefits Housing benefits Educational benefits Job benefits Gives a very high priority

Keyword Welfare, Human resource management

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพปัญหาทางสังคมไทยตั้งแต่ อดีตจนมาถึงปัจจุบันเป็นสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้วิถีชีวิตคนในประเทศต้องปรับเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัย กลุ่มประชากรที่ร่ำรวยมีส่วนน้อย ประชากรหลักมักจะอยู่ที่ชนชั้นกลางในทุกสายอาชีพ ทุกคนพยายามดิ้นรนให้ชีวิตของตนเองดีขึ้น ไม่ล่าบากและพัฒนาไปในทางที่ดีในอดีตยังไม่มีกำหนดเรื่องของสวัสดิการมากนัก จนมีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (2530 – 2534) เล็งเห็นความสำคัญของเรื่องสวัสดิการ ประเทศไทยจึงมีการกำหนดแผนงานเรื่องนี้ขึ้นสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคมตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตาย อาจกล่าวได้ว่าวัฏจักรชีวิต (life cycle) ของคนไทยในสังคมแต่ละคนต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการด้านการศึกษา บริการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมีข้อคำถามว่า ใครควรจะทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชน และใครควรจะได้รับบริการบ้าง คนทุกคนในสังคมหรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมควรจะได้รับบริการดูแลก่อน ทำอย่างไรที่ทรัพยากรให้กับประชาชนที่มีลักษณะปัญหาหลากหลาย แตกต่างกันได้รับบริการอย่างเป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้ยังมีข้อโต้แย้งเป็นอย่างมากทั้งในด้านปรัชญา แนวคิด พัฒนาการของสังคมแต่ละสังคม และการประยุกต์ใช้ในลักษณะของนโยบาย แผนงานและกิจกรรม (ระพีพรรณ คำหอม , 2554)

ผู้วิจัยจึงได้กระบบรัฐสวัสดิการของสวีเดน (Social Welfare state) โดยอ้างถึง **International Social Security Association , Social Security in Sweden – Swedish , 2010** ขึ้นมาเพราะ สวีเดนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ฉะนั้น สภาพความเป็นอยู่ของประชากรในประเทศจึงมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่สูงกว่าประเทศอื่นอีกหลายประเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากความเข้มแข็งทางการเมืองและเศรษฐกิจ สังคมสวีเดนมีรัฐบาลคอยให้บริการทางสังคม (Social Welfare State) อย่างมากมาย ชาวสวีเดนจึงค่อนข้างจะสะดวกสบาย แต่ขณะเดียวกันกับค่าใช้จ่ายในเรื่องสวัสดิการสังคมที่สูงนี้ ชาวสวีเดนต้องเสียภาษีให้รัฐบาล และท้องถิ่นในอัตราที่สูงมากแห่งหนึ่งของโลก ประกอบกับ เข้าวัฒนธรรมหรือรูปแบบที่ใกล้เคียงกับของประเทศไทยได้ ในขณะที่บุคลากรทางการศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะในกลุ่มของมหาวิทยาลัยภาคใต้ ประเทศไทยทั้ง 41 แห่ง ยังขาดตัวแบบของการจัดการสวัสดิการ ที่ดี ซึ่งประกอบด้วย DV 1 สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว DV 2 สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม DV 3 สิทธิประโยชน์ด้านเคหสงเคราะห์ DV 4 สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา DV 5 สิทธิประโยชน์ด้านงาน เพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำบริบทหลักการของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก **Boudreau ,J.W. & Ramstad ,P.M. (Harvard Business School),2007** เข้ามาเป็นตัวแปรสาเหตุในการวิจัยด้วย ซึ่งประกอบด้วย IV1 การจัดการความรู้ IV 2 การจัดการผู้มีความสามารถสูง , IV 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน , IV 4 ระบบสารสนเทศ , IV 5 การตลาด เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสวัสดิการของบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยภาคใต้ และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง โดยยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆของโลก

โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) หรือ KM คือการสร้าง การจัดระเบียบ หรือการรวบรวมและแลกเปลี่ยนประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เช่น ความรู้จากตัวบุคคล ความรู้หรือข้อมูลจากเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์และเกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน รูปแบบการจัดการความรู้จึงเปรียบเสมือนกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร , การจัดการผู้มีความสามารถสูง เป็นการบริหารบุคคลที่มุ่งเน้นการให้คนเก่ง หรือคนที่มีความรู้ความสามารถมาทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม และพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นได้เหมือนตนเอง ตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การบริหารคนเก่งจะทำให้องค์กรมีคนเก่งมากขึ้น , การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ว่า พนักงานปฏิบัติงานได้ในระดับใด เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้รวมทั้งให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่พนักงานเพื่อทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น , ระบบสารสนเทศ เป็นระบบที่ประกอบด้วยส่วนต่างๆ ได้แก่ ระบบคอมพิวเตอร์ ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย ฐานข้อมูล ผู้พัฒนาระบบ ผู้ใช้ระบบ พนักงานที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญในสาขา ทุกองค์ประกอบนี้ทำงานร่วมกันเพื่อกำหนด รวบรวม จัดเก็บข้อมูล ประมวลผลข้อมูล เพื่อสร้างสารสนเทศ และส่งผลลัพธ์หรือสารสนเทศที่ได้ให้ผู้ใช้เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน การตัดสินใจ การวางแผน การบริหาร การควบคุม การวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร , การตลาด ในทางมหาวิทยาลัยจะครอบคลุมถึง การตลาดเป็นกิจกรรมทางธุรกิจการศึกษาที่ทำให้สินค้า หรือ บริการผ่านจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค เพื่อสนองความต้องการและทำความพอใจให้กับผู้บริโภค(นิสิต-นักศึกษา)ตลอดจนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ ด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นของ การจัดการสวัสดิการฯ.พนักงานมหาวิทยาลัยในกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น 1. กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2. กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ 3. กลุ่มสถาบันของรัฐ 4. กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (ภาคใต้) 5. กลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชน (ภาคใต้) 6. กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ

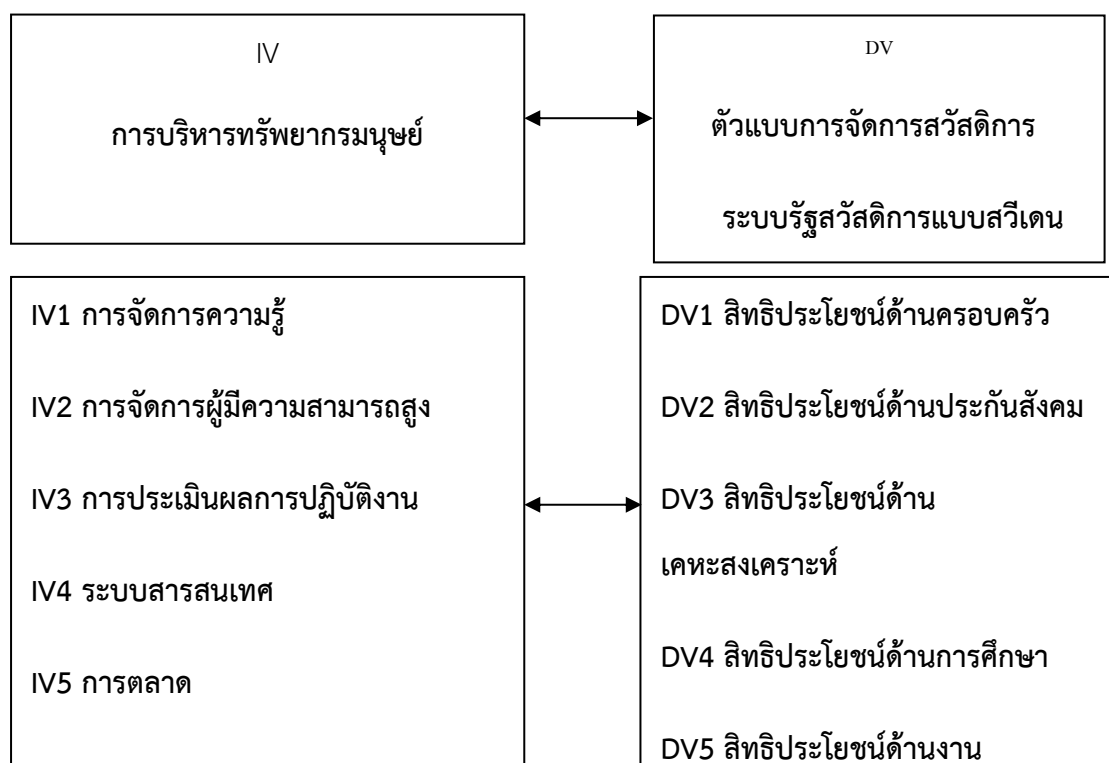
(ภาคใต้) 7. กลุ่มมหาวิทยาลัยสงฆ์ (ภาคใต้) 8. กลุ่มวิทยาลัย (ภาคใต้) ว่าสามารถนำมาใช้ปรับเข้ากับบุคลากรทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทยทั้ง 41 แห่ง ได้หรือไม่ โดยมีบริบทของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวแปรที่ช่วยในการขับเคลื่อน โดยผลงานวิจัยนี้จะสามารถนำเสนอ การจัดการสวัสดิการของบุคลากรของมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ทั้ง 41 แห่ง ให้นำไปสู่ความสำเร็จ และเปิดโอกาสให้มีการนำไปพัฒนาต่อยอดได้ ประกอบกับการเป็นแบบอย่างให้กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ นำไปประยุกต์เพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการสวัสดิการต่อไปได้ในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว , สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม , สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ , สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา และสิทธิประโยชน์ด้านงาน
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการความรู้ , การจัดการผู้มีความสามารถสูง , การประเมินผลการปฏิบัติงาน , ระบบสารสนเทศ , การตลาด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อแสวงหาเส้นทางความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลของ การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์
5. เพื่อศึกษาการจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในเชิงคุณภาพ

3. กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย

เรื่อง “ การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ”



ที่มา : Boudreau , J.W.& Ramstad , P.M “
Beyond HR : The New Science of Human
Capital USA. (Harvard Business School)
, 2007

ที่มา : International Social Security
Association 2010, Social Security
in Sweden-Swedish Monograph to
the 27th General Assembly of the
ISSA International Social Security
Association Stockholm.

4. วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการวิจัย เรื่อง “ การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย (แบบผสม /MIX-Medtod) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในประเด็น ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม – แบบสังเกตการณ์ – แบบสัมภาษณ์) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการอภิปรายผล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะกล่าวถึง

รูปแบบของเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา

การศึกษา “การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ” ศึกษาจากผู้บริหารระดับสูง กลาง ระดับปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย

หมายเหตุ : ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี, รองอธิการบดี, ผู้ช่วยอธิการบดี

ผู้ช่วยรองอธิการบดี

: ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี

ผอ. สำนักงานต่างๆ , รองผอ. สำนักงานต่างๆ ผู้อำนวยการสถาบันต่างๆ

รองผอ. สถาบันต่างๆ

: ระดับปฏิบัติการ หมายถึง อาจารย์, เจ้าหน้าที่

จำนวนทั้งสิ้น 2,614 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง อธิการบดี, รองอธิการบดี, ผู้ช่วยอธิการบดี, ผู้รองช่วยอธิการบดี, ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง คณบดี, รองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี, ผอ.-รอง สำนักงานต่างๆ ผู้อำนวยการ – รองผอ. สถาบันต่างๆ, ระดับปฏิบัติการ หมายถึง อาจารย์, เจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยได้เอามาโดยแบบเจาะจง

นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้แนวคิดกำหนดขนาดตัวอย่าง ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.125)และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 2% จากกลุ่มตัวอย่าง 1,350 คน

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ N = ขนาดของประชากร

n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
e	=	ความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงร้อยละ <u>0.02</u>

* ตารางกลุ่มตัวอย่างที่จะลงเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,350 คน , แต่ได้รับแบบสอบถาม ส่งคืนมาในจำนวน 1,280 ชุด จึงคำนวณจากจำนวนจริงที่ได้รับ จำนวน 1,280 ชุด *

1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

(ตัวแปรตาม) การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ ประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา สิทธิประโยชน์ด้านงาน

(ตัวแปรต้น) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดการความรู้ , การจัดการผู้มีความสามารถสูง , การประเมินผลการปฏิบัติงาน , ระบบสารสนเทศ , การตลาด

2. การสร้างเครื่องมือ (เชิงปริมาณ)

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยภาคสนาม คือแบบสอบถามโดยการตอบแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลที่มีลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended Question)

4. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา “การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ” มีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติและเกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การศึกษา “การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ” ของตัวอย่างที่ใช้ศึกษาโดยใช้ ค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล (ตัวแปรตาม) การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ โดยการใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับตัวแปรตาม สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา สิทธิประโยชน์ด้านงาน และกำหนดเกณฑ์สำหรับการใช้ในการอภิปรายผล ดังรายละเอียดในตาราง 3 - 2

ตารางที่ 3-2 เกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผล (ตัวแปรตาม) ระดับของ

การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้

กำหนดค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีการจัดการสวัสดิการฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีการจัดการสวัสดิการฯ อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	มีการจัดการสวัสดิการฯ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	มีการจัดการสวัสดิการฯ อยู่ในระดับน้อย
0 - 1.49	มีการจัดการสวัสดิการฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่มา : L. Cohen and M. Holliday, (1982)

Statistics for Social Scientist London: Harper and Row.

3. การวิเคราะห์ข้อมูล (ตัวแปรต้น) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดเกณฑ์การใช้ในการอภิปรายผลดังรายละเอียดในตารางที่ 3 - 3

ตารางที่ 3 - 3 เกณฑ์ที่ใช้อภิปรายผล ระดับของ (ตัวแปรต้น)

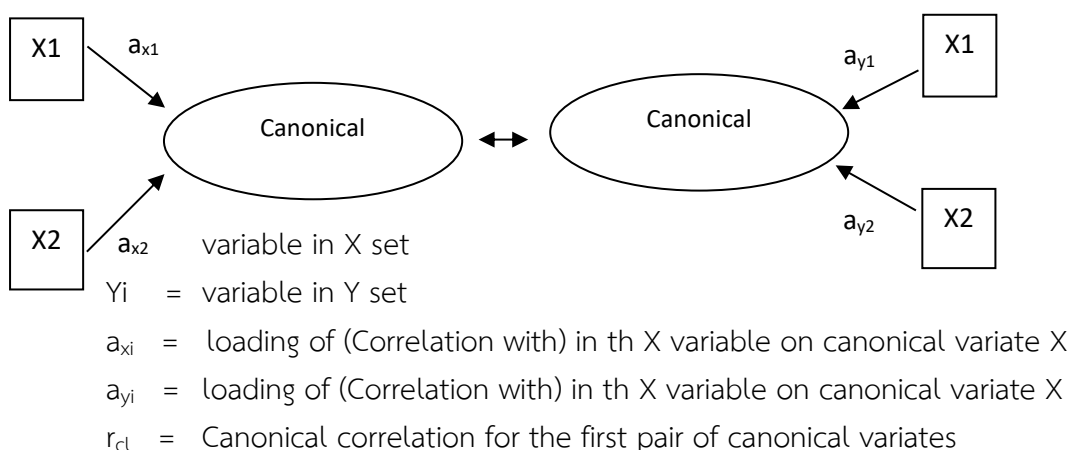
การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กำหนดค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับน้อย
0 - 1.49	มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่มา : L. Cohen and M. Holliday, (1982)

Statistics for Social Scientist London: Harper and Row.

4. การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ ระหว่าง การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา “การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายใต้บริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อ ทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 โดยการวิเคราะห์สัมพันธคาโนมิคอล (Canonical correlation analysis) ของตัวแปร 2 ตัวแปรและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคาโนมิคอล (Canonical Variates) สามารถแสดงให้เห็นแผนภาพเส้นทาง (Path diagram) ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เส้นทางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและตัวแปรคาโนมิคอล

ที่มา: Tabachnick and Fidell (2007, p. 578)

5. การวิเคราะห์ PATH ANALYSIS

ตอนที่ 1 ตัวแบบจากผลการทดสอบความสัมพันธ์ Canonical Correlation

ตอนที่ 2 การสร้างตัวแบบประมวลผลการทดสอบเชิงสถิติภาพรวมความสัมพันธ์

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ Path Analysis

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ประกอบด้วย 2 ตัวแบบในการวิเคราะห์ คือ การจัดการสวัสดิการฯ. ด้านการจัดการความรู้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน และการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis การจัดการสวัสดิการฯ. ด้านการจัดการความรู้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน สามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis การจัดการสวัสดิการฯ. ด้านการจัดการความรู้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน

ตารางสมการการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis การจัดการสวัสดิการฯ. ด้านการจัดการความรู้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน ค่าอิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสวัสดิการฯ. ด้านการจัดการความรู้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน

2) การวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis การจัดการสวัสดิการฯ. ด้านระบบสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน

ตารางสมการการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis การจัดการสวัสดิการฯ. ด้านระบบสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน ค่าอิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสวัสดิการฯ. ด้านระบบสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสิทธิประโยชน์ด้านงาน

รูปแบบเชิงคุณภาพ

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ 8 ประเด็นหลักสำคัญ ประกอบด้วย

1. การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์

การค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์เป็นการค้นคว้าและอธิบายเชิงปรากฏการณ์ในภาพรวมโดยการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผนวกกับความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับ การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของ การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เกิดขึ้นจริงจากภาพรวม

2. การแสวงหาความเข้าใจเฉพาะสภาวะบริบท

การตั้งคำถามการวิจัย – สมมติฐานการวิจัยเชิงคุณภาพ

พัฒนาการแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสวัสดิการฯ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการสรุปกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานเบื้องต้น

3. ความเป็นอุปนัย

เมื่อทำการค้นคว้าเชิงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการหาข้อสรุปเชิงอุปนัยจากสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นจริงในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยยึดความจริงส่วนย่อยที่พบเห็นไปสู่ความเป็นจริงส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นการให้เหตุผล การวิเคราะห์ การหาข้อสรุปจากการค้นคว้า ศึกษา การสังเกต การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ระดับปฏิบัติการ เพื่อหาความสัมพันธ์ การจัดการสวัสดิการฯ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิด

ความสัมพันธ์ของตัวแปรตาม กับ ตัวแปรต้น ของเรื่องที่ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ ประชากร-กลุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มเล็ก เพื่อ สะท้อนให้เห็นข้อสรุปเชิงอุปนัยของกลุ่มใหญ่

4. การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ

การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพระหว่าง การจัดการสวัสดิการฯ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครั้งนี้ ดำเนินการทดสอบ สมมติฐานที่ 1-5 โดยการวิเคราะห์หาขนาด และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรตาม กับ ตัวแปรต้น ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีการทดสอบแบบสัมภาษณ์ การทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ ซึ่งลักษณะของแบบสัมภาษณ์ และตัวอย่างตัวแบบสัมภาษณ์ เพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงคุณภาพ จะแสดงในส่วนของการสร้างเครื่องมือทางการวิจัยต่อไป

ภายหลังจาก การรวบรวมแบบสัมภาษณ์ จะนำข้อมูลไปหาผลการวิเคราะห์ทั้ง 5 สมมติฐานนี้ รวมทั้งสมมติฐานรวมผู้ศึกษาจะนำไปวิเคราะห์เส้นทางการวิจัย เพื่อสร้างสมการทางคณิตศาสตร์ แล้วนำไปสู่การสร้างตัวแบบทางสังคมศาสตร์ เพื่ออธิบายแนวทางการสร้าง ตัวแบบฯ ได้อย่างถูกต้อง และในอนาคตจากการสรุปผลการวิจัยทั้ง 2 ชุด ซึ่งประกอบด้วย ชุดที่ 1 แบบสังเกตการณ์ และชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาก็จะสามารถอภิปรายผลของการวิจัยในอนาคตทั้งใน ระดับกว้าง จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการสัมภาษณ์ระดับเชิงลึก รวมทั้งจะได้นำแนวความคิดต่างๆ และการทบทวนวรรณกรรมมาอภิปรายผลร่วมกันอย่างบูรณาการ

5. การสร้างเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

* รูปถ่ายบรรยากาศตามตัวแปรตาม – ตัวแปรต้น ระดับการสัมภาษณ์

6. การสร้างแบบสัมภาษณ์ (แบบสัมภาษณ์)

การสร้างแบบสัมภาษณ์จากความสัมพันธ์ ตัวแปรตาม และ ตัวแปรต้น เพื่อการสัมภาษณ์ศึกษาจากผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ระดับปฏิบัติการ โดยใช้วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยจากดัชนีของตัวแปรตาม และ ตัวแปรต้น คือ กรอบแนวคิด การจัดการสวัสดิการฯ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

7. การทดสอบเครื่องมือทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

7.1 การทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ ซึ่งต้องผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์ กับ แบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน

8. การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

พื้นที่เป้าหมาย (Locus of Area) ประชากรการวิจัย (Research Population)

9. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรต้น

9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากตัวแปรตาม

9.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

5. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	ความถี่
เพศ		
ชาย	656	51.3
หญิง	624	48.8

วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	56	4.4
ปริญญาโท	447	34.9
ปริญญาเอก	777	60.7
ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย		
อธิการบดี	21	1.6
รองอธิการบดี	50	3.9
ผู้ช่วยอธิการบดี	52	4.1
คณบดี	41	3.2
รองคณบดี	70	5.5
ผู้ช่วยคณบดี	62	4.8
ผู้อำนวยการสถาบันต่างๆ	10	0.8
ผู้อำนวยการสำนักต่างๆ	15	1.2
อาจารย์ประจำฯ	959	74.9
ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัย		
1-5 ปี	172	13.4
6-10 ปี	213	16.6
11-15 ปี	223	17.4
16-20 ปี	152	11.9
20 ปีขึ้นไป	520	40.7
กลุ่มมหาวิทยาลัย		
กลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	723	56.5
กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ	84	6.6
กลุ่มสถาบันของรัฐ	12	0.9
กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	320	25.0
กลุ่มมหาวิทยาลัยเอกชน	66	5.2
กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	63	4.9
กลุ่มมหาวิทยาลัยสงฆ์	12	0.9

ตอนที่ 2 การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้

การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว	2.29	0.880	น้อย
2. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม	2.85	0.893	ปานกลาง
3. สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์	2.25	0.938	น้อย

4. สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา	2.56	0.993	น้อย
5. สิทธิประโยชน์ด้านงาน	3.56	0.831	มาก
รวม	2.70	0.755	ปานกลาง

ตอนที่ 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การจัดการความรู้	3.56	0.861	มาก
2. การจัดการผู้มีความสามารถสูง	3.44	0.873	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.63	0.796	มาก
4. ระบบสารสนเทศ	3.56	0.862	มาก
5. การตลาด	3.22	0.931	ปานกลาง
รวม	3.48	0.788	มาก

ตอนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุป สมมติฐานรวม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ การจัดการสวัสดิการด้วยระบบรัฐสวัสดิการแบบสวีเดน

จากวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 4-24 ค่าสถิติสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ การจัดการสวัสดิการฯ.

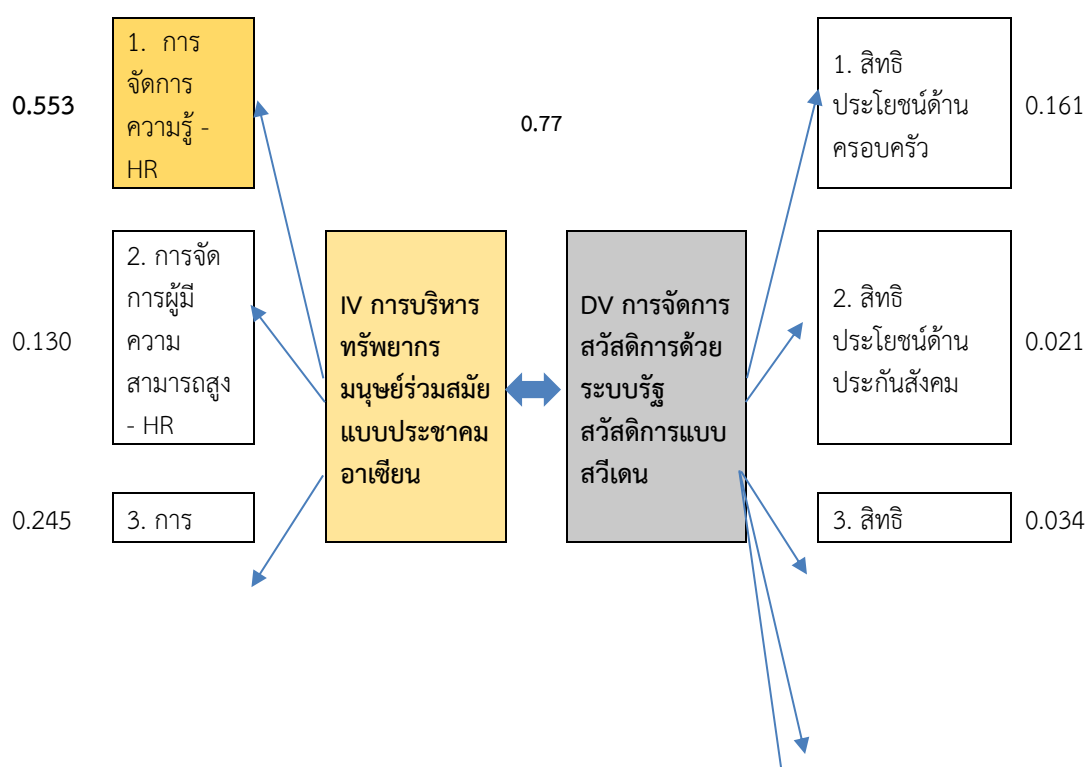
	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3	ชุดที่ 4	ชุดที่ 5
Variate number					
Canonical correlation	0.773	0.305	0.188	0.104	0.025
Eigenvalues	0.598	0.093	0.035	0.011	0.000
Wilk's lambda	0.346	0.864	0.953	0.988	0.999
F-value (chi square)	61.702	11.745	6.782	3.705	0.808
Significance ($p < 0.01$)	0.000	0.000	0.000	0.005	0.369
ความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted) (%)					
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	46.352	0.961	0.196	0.026	0.002
การจัดการสวัสดิการด้วยระบบรัฐสวัสดิการแบบสวีเดน	49.007	28.732	7.265	6.427	8.496
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)					
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	77.392	10.324	5.507	2.398	4.377

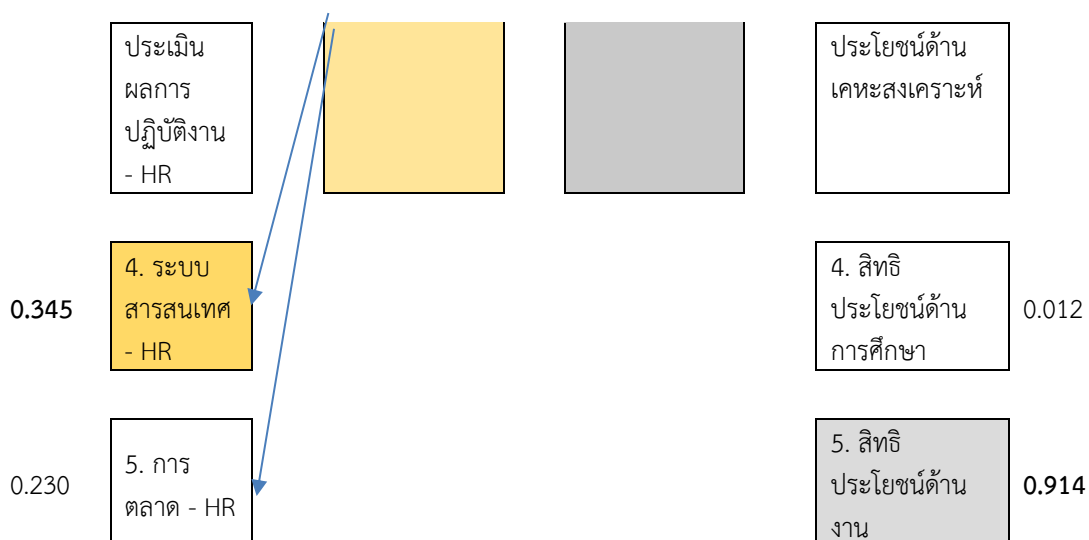
การจัดการสวัสดิการด้วยระบบรัฐสวัสดิการแบบสวีเดน	29.393	2.675	0.258	0.070	0.005
---	--------	-------	-------	-------	-------

ตารางที่ 4-25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานและแบบเชิงโครงสร้างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ การจัดการสวัสดิการฯ.

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรต้น : IV การบริหารทรัพยากรมนุษย์		
1. การจัดการความรู้	0.553	0.957
2. การจัดการผู้มีความสามารถสูง	0.130	0.921
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.245	0.870
4. ระบบสารสนเทศ	0.345	0.889
5. การตลาด	0.230	0.745
ตัวแปรตาม : DV การจัดการสวัสดิการด้วยระบบรัฐสวัสดิการแบบสวีเดน		
1. สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว	0.161	0.601
2. สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม	0.021	0.663
3. สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์	0.034	0.580
4. สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา	0.012	0.580
5. สิทธิประโยชน์ด้านงาน	0.914	0.989

ตอนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการสวัสดิการฯ. กับ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

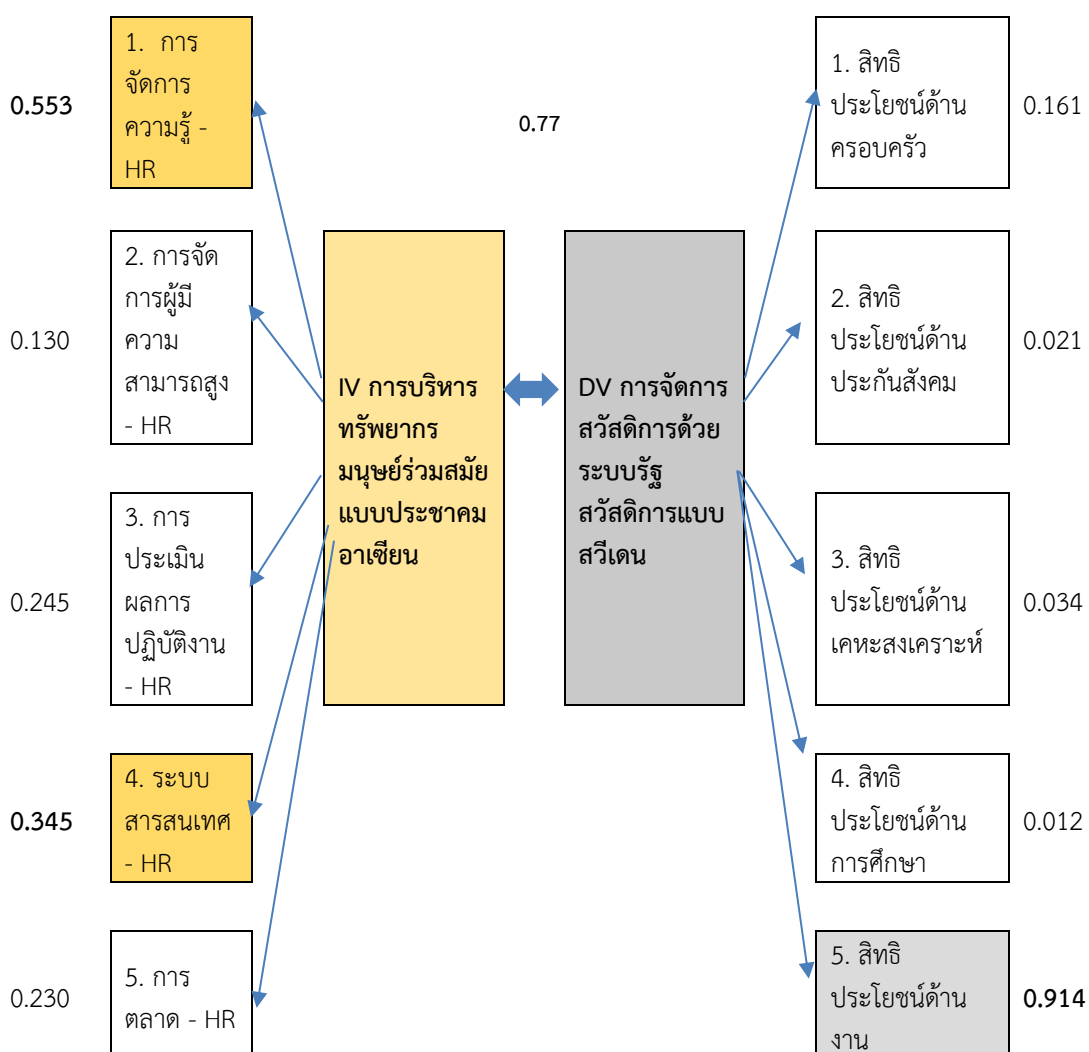




ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ Path Analysis

การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยในภาคใต้ : ภายในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 1 ตัวแบบจากผลการทดสอบความสัมพันธ์ Canonical Correlation



6. การอภิปรายผล

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (IV)

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

แบบคะแนนมาตรฐาน ในด้าน การจัดการความรู้ อยู่ในระดับ สูง (0.553), การจัดการผู้มีความสามารถสูง อยู่ในระดับ ต่ำ (0.130), การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ต่ำ (0.245), ระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับ ปานกลาง (0.345), การตลาด อยู่ในระดับ ต่ำ (0.230)

แบบเชิงโครงสร้าง ในด้าน การจัดการความรู้ อยู่ในระดับ สูงมาก (0.957), การจัดการผู้มีความสามารถสูง อยู่ในระดับ สูงมาก (0.921), การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ สูงมาก (0.870), ระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับ สูงมาก (0.889), การตลาด อยู่ในระดับ สูงมาก (0.745)

2. การจัดการสวัสดิการฯ. (DV)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการจัดการสวัสดิการด้วยระบบรัฐสวัสดิการแบบสวีเดน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

แบบคะแนนมาตรฐาน ในด้าน สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว อยู่ในระดับ ต่ำ (0.161), สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม อยู่ในระดับ ต่ำ (0.021), สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ อยู่ในระดับ ต่ำ (0.034), สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา อยู่ในระดับ ต่ำ (0.012), สิทธิประโยชน์ด้านงาน อยู่ในระดับ สูงมาก (0.914)

แบบเชิงโครงสร้าง ในด้าน สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว อยู่ในระดับ สูง (0.601), สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม อยู่ในระดับ สูง (0.663), สิทธิประโยชน์ด้านเคหะสงเคราะห์ อยู่ในระดับ สูง (0.580), สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา อยู่ในระดับ สูง (0.580), สิทธิประโยชน์ด้านงาน อยู่ในระดับ สูงมาก (0.989)

3. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1.) กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย การจัดการความรู้, การจัดการผู้มีความสามารถสูง, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, ระบบสารสนเทศ, การตลาด โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้าน การจัดการผู้มีความสามารถสูง, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การตลาด เพราะทั้ง 3 ด้านนี้ ผลการวิจัยพบว่ามีการปฏิบัติ ต่ำ กว่าด้านอื่นๆ

2.) กำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน ตาม การจัดการสวัสดิการฯ. ของมหาวิทยาลัยภาคใต้ ประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย สิทธิประโยชน์ด้านครอบครัว สิทธิประโยชน์ด้านประกันสังคม สิทธิประโยชน์

ด้านเคหะสงเคราะห์ สิทธิประโยชน์ด้านการศึกษา สิทธิประโยชน์ด้านงาน อย่างต่อเนื่อง และ ส่งเสริม ให้มีการนำ การจัดการสวัสดิการ มาเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ควรแก่การส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

3.) การจัดการความรู้

3.1 กำหนดนโยบายให้มหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติตาม การจัดการความรู้ อย่างชัดเจน และเป็นทางการ เพื่อให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3.2 จัดทำคู่มือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นในด้าน การจัดการความรู้ ให้เป็นแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้มหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ยึดถือปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.3 กำหนดนโยบายให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทยทุกระดับ ต้องเข้ารับการศึกษาศึกษา-อบรม เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจ ในด้าน การจัดการความรู้ เพื่อให้สามารถนำมาปฏิบัติงานในสถานศึกษาของตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

4.) ระบบสารสนเทศ

4.1 กำหนดนโยบายให้มหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย โดยมุ่งเน้นในด้าน ระบบสารสนเทศ อย่างชัดเจน และเป็นทางการ กำหนดให้เป็นแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ยึดถือปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.2 จัดทำคู่มือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้าน ระบบสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ในการยึดถือปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4.3 กำหนดนโยบายให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทยทุกระดับ ต้องเข้ารับการศึกษาศึกษา-อบรม เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจ ในด้าน ระบบสารสนเทศ และเพื่อให้สามารถนำมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทยของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในเชิงบริหาร

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ตามหลัก “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” มีความสัมพันธ์กับ ตัวแบบการจัดการสวัสดิการฯ. ที่ประกอบด้วย การจัดการความรู้ , ระบบสารสนเทศ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทยได้เข้าใจ และเป็นผู้ส่งเสริมและพัฒนาให้มหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทยที่มีคุณภาพมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้าน การจัดการสวัสดิการ อย่างแท้จริงและยั่งยืน ดังนั้น จึงควรมุ่งส่งเสริม และพัฒนามหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย ด้าน สิทธิประโยชน์ด้านงาน ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาที่พบในงานวิจัยครั้งนี้ และจากวิธีการวิจัยที่น่าจะมีการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอเสนอแนะการวิจัยที่ควรทำต่อไป 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เนื่องจาก การจัดการสวัสดิการ มีความสำคัญต่อการจัดการมหาวิทยาลัยภาคใต้ประเทศไทย จึงน่าจะมีการวิจัยในลักษณะติดตามผลในระยะยาว ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ทั่วทุกภาคของ

ประเทศไทย และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก บุคคล หลายกลุ่ม ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยภาคใต้ ประเทศไทย ทั้งที่เป็น กลุ่มที่เป็นทางการ และ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ รวมทั้ง บุคคลภายนอก ซึ่งจะทำให้ได้ ข้อมูลเชิงลึก เพื่อผลการวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น

ประการที่สอง ควรมีการนำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ครอบคลุม ทุกๆ ด้าน รวมทั้งมีการศึกษาสลับกันไปทั้งปัจจัยเชิงเหตุ และ ปัจจัยเชิงผลควบคู่กันไป เพราะอนาคตข้างหน้า สถานการณ์อาจมีการปรับเปลี่ยนในการศึกษา จึงอาจต้องมีการศึกษาสลับกัน

ประการสุดท้าย ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยที่มี ขนาด ต่างกัน โดยใช้สถิติ ANOVA หรือ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Multiple Regression Analysis (MRA) เพื่อหาศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร ต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ตัวแปร ตาม การจัดการสวัสดิการฯ

บรรณานุกรม

จุลชีพ ชินวรรณโน. (2533). **การเมืองการปกครองของสวีเดน**. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการเมือง การปกครองในยุโรปและอเมริกา หน่วยที่ 8-15. (กรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ,2533), น.928

บุญส่ง ชเลธร.(2558). **รัฐสวัสดิการสวีเดน**. บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด , พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ.

บุญส่ง ชเลธร. (2558). **สิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการสังคมของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ The Benefits for Social Welfare of the Ministry of Social Development and Human Security**. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน). สถาบันพระปกเกล้า.(2552).**การเมืองการปกครองราชอาณาจักรสวีเดน**.กรุงเทพฯ.

Alestalo, Matti and Kuhnle, Setin.(1970). “**The Scandinavian Route: Economic, Social,and Politic Devel Opments in Denmark, Finland, Norway and Sweden.**” In *The Scandinavian Model, welfare statesAnd welfare research*, ed., Robert Erikson Board, Joseph B.,Jr. *The Government and Politics of Sweden*. Boston : Houston Mifflin Company.

Bae, Hyumkee and Richaard S. Smardon (2011).**Indicators of Sustainable Business Braind Fullerton and Rich and Knowles, SCANDINAVIA**, (London : Pual Chapman Publishing Ltd.,. 1991),p.22.

Fact Sheet on Sweden.(2001) “**The Swedish Political Panties**,”October “How the Sweden Public Sector Works,”

- Svenskainstitute. **“Law and Justice in Sweden,”**
<http://www.sise/info> Sweden/328.sc> march 1999.
- Sweden Institution, **“Local Government in Sweden,”** Fact sheet on
 Sweden.<http://www.si.se>>
- Sweden Institute **“Swedish Government,”** Fact sheet on Sweden.
<http://www.si.se>>march 2002.
- Sweden Institution, **“Swedish economy.”** Fact sheet on
 Sweden.<http://www.si.se>>December 1999.
- Sweden Institution, **“Fact sheet on Sweden,”** <http://www.si.se>>November 2001
- Sweden Institution, **“Geography of Sweden.”**
<http://si.se>>/infosweden/306.cs>April 2000
- Sweden Institute **“Swedish Industry.”** <http://www.si.se/template factsheet 3657>
 asp> 1 November 2002.
- The Swedish Government. **“Handing government business.”**
<http://www.swedengov.se/index.htm>
- Tybouy, James. (2000). **Mamufacturing Firms in Developing Countries : How Well
 Do They Do, and Why.** Journal of Economic Literatrre Vol. XXXVIII March
 2000 pp.11-44.
- UNCTAD.(1999).**Trade and Development Report.** New York and Geneva : United
 Nations.
- UNDP.(2000).**Asia-Pacific Human Development Report Trade on Human Term
 New Delhi :** Macmillan India.
- USIS Stockholm. **“Sweden.”** <http://www.usis.usemb.se/usisi/absweden/>
 Growth in Thailand, 1980-95. TDRI Research Report M45, Thailand
 Development Research Institute, Jul