

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN PRIVATE COLLEGES IN NONTHABURI PROVINCE

อติพงษ์ เพชรสุทธิ์

Athipong Phetsute

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี ปทุมธานี ประเทศไทย

Graduate school, Pathumthani University, Pathum Thani, Thailand

Corresponding author E-mail: atipong_ru@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือนที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามนำไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำคณะของวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตนนทบุรี จำนวน 212 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test และ การวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way Analysis of Variance (F-test), วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีเพศ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนได้ประมาณร้อยละ 70.50 (Adjust R2 = .705) ที่เหลืออีกร้อยละ 29.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ซึ่งนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้ สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี เท่ากับ .299 ในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ (X_4)

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ความสัมพันธ์, อาจารย์วิทยาลัยเอกชน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the demographic profiles consisting of sex, age, teaching experience, educational level, and income per month, which affected the performance of lecturers in private colleges in Human Resource Development Affecting The Performance of Teachers in Private Colleges in Nonthaburi Province; 2) to study the relationship between the factors of the human resource development activities and the performance result

* Received 7 August 2023; Revised 25 August 2023; Accepted 28 August 2023

of lecturers in private colleges in Nonthaburi Province. The researcher applied the quantitative research method in conducting this study, and collected the primary data with the questionnaire from 212 samples who are lecturers in private colleges in Nonthaburi Province. The statistics used in this study are Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, One Way Analysis of Variance (F-test), Pearson Correlation, and Stepwise Multiple Regression. The research results was found that lecturers with different sex, teaching experience, educational level, and income per month have the same performance, while lecturers with different age have different performance with the statistical significance at .05 level. The research results was found that the factors of human resource development activities affect the performance of lecturers in private colleges in Nonthaburi Province with the statistical significance at .01 level. The factors of human resource development activities can describe the variance of the performance of lecturers in private colleges at 70.50% (Adjust R2 = .705), and the rest 29.50% is the results of other factors which are not taken into consideration in this study. The equation forecasting the performance of lecturers in private colleges in Nonthaburi Province is = .299 in the occupation development activity (X_4).

Keywords: Human Resource Development, Affecting, Teachers in Private Colleges

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความคาดหวัง ความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป ลูกค้ามีความคาดหวังต่อสินค้าและบริการที่จะตัดสินใจซื้อ ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับองค์กร สร้างนวัตกรรมและการสร้างแรงจูงใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เก็บรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Ulrich, D., 1997) ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กร ความสำเร็จขององค์กรสามารถเกิดได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการใช้ความรู้ความสามารถของตัวบุคลากรในการสร้างคุณค่าผลงานและบริการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งองค์กรนั้นมีปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการไม่สามารถปรับตัว เพื่อรับมือกับสถานการณ์กระแสโลกาภิวัตน์และการแข่งขันเสรีได้อย่างทันท่วงที จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์เนื่องจากองค์กรยังมีปัจจัยในองค์กรที่ยังจับต้องไม่ได้ อาทิ เช่นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทุนของแต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และความสามารถขององค์กร (Barney, J. B., 1996) การแข่งขัน ด้านบุคลากรของสถาบันการศึกษา ทั้งในระดับประเทศและระดับโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น การศึกษาเป็นสิ่งที่ยังเริ่มต้นจากการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งนักเรียนจะต้องได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เหมาะสมทันกระแสโลกหลังจากนั้นก็เข้าสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีถึงปริญญาเอก ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะนั้นเป็นนโยบายที่หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจและมีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันนี้ ซึ่งภาพรวมของขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะนั้นจะเริ่มต้นจากการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่แบ่งแยกเป็นขั้นตอนและประเมินผลสมรรถนะการเรียนรู้ในแต่ละด้านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อภิภา ปรัชญพฤทธิ์,

2554) ประกอบกับปัจจุบันความท้าทายของหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โครงสร้างค่าธรรมเนียมภาษี ความคาดหวัง ความต้องการจากประชาชน ดังนั้นหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เก็บรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Ulrich, D., 2005) องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรม หน่วยงาน ภาวะผู้นำ กิจกรรมการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละหน่วยงานนั้นไม่สามารถจะลอกเลียนแบบกัน หรือทำตามกันได้ แต่อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และความสามารถของหน่วยงานและบุคลากร (Barney, J. B., 1986) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดขององค์กรต่าง ๆ รวมถึงสถาบันการศึกษาด้วย เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกำไรไม่ใช่ต้นทุนขององค์กร ยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีมูลค่ามากยิ่งขึ้นไป

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการอุดมศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายและมาตรฐานการอุดมศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติและพันธะสัญญาที่เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างประเทศ พร้อมทั้งวิเคราะห์หลักเกณฑ์และแนวทางการสนับสนุนทรัพยากร จัดตั้งสรรหางบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยชุมชนตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดตลอดจนเสนอแนะการจัดตั้งยุบรวมปรับปรุงและยกเลิกสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยชุมชน นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษายังมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศักยภาพนักศึกษา รวมทั้งพัฒนาระบบและดำเนินการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการอุดมศึกษา และการรวบรวมข้อมูลจัดทำสารสนเทศด้านการอุดมศึกษา และดำเนินงานฝ่ายเลขานุการของสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีสถานภาพเป็นนิติบุคคล แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงโดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 12 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักอำนวยการ สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักประสานและส่งเสริมกิจการอุดมศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษา ต่างประเทศ สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน สำนักนิติกรสำนักติดตามและประเมินผลอุดมศึกษา กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร หน่วยงานตรวจสอบภายใน และมีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัด จำนวน 166 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาในสังกัด หรือในกำกับของรัฐ 78 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 69 แห่ง วิทยาลัยชุมชน 19 แห่ง (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2557) ในอดีตมหาวิทยาลัยของรัฐบาลมีเพียงไม่กี่แห่ง ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพราะจำนวนนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในแต่ละปีมีจำนวนมากกว่าที่นั่งในมหาวิทยาลัยของรัฐ และการที่รัฐบาลจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับความต้องการเหล่านั้นก็จำเป็นต้องใช้งบประมาณมหาศาลฉะนั้นแทนที่รัฐบาลจะต้องจัดสรรเม็ดเงินจำนวนมากเพื่อจัดตั้งมหาวิทยาลัยเพิ่ม จึงมีนโยบายให้ภาคเอกชนดำเนินการลงทุนจัดตั้งมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อรองรับความต้องการของผู้ที่อยากจะเข้าเรียนระดับอุดมศึกษาแต่เมื่อภาคเอกชนเข้ามาลงทุนจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษามากขึ้นในส่วนของมหาวิทยาลัยของรัฐก็กลับเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยรัฐที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลหรือสถาบันอุดมศึกษาอีกมากมายที่ถูกยกฐานะขึ้นมาเป็นมหาวิทยาลัยเช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง (มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2556) ยังไม่นับรวมวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยรัฐบาลหลาย ๆ แห่ง ที่ถูกยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยอย่างเต็มตัวทำให้จากเดิมที่มีที่นั่ง

ในมหาวิทยาลัยของรัฐที่น้อย และไม่เพียงพอต่อความต้องการกลับกลายเป็นจำนวนที่นิ่งมีมากเกินไปความต้องการของผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จนทำให้มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนเปิดศึกแย่งชิงนักศึกษากันอย่างดุเดือด ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลหรือเอกชนต่างฝ่ายต่างจัดสรรพัสดุภัณฑ์ออกมาต่อสู้กันเพื่อดึงนักศึกษาให้เข้ามาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของตนเองให้มากที่สุด

ภารกิจของอุดมศึกษา คือ การมีบทบาทในการแก้ปัญหาของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ตลอดจนท้องถิ่น ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมดังนั้นการอุดมศึกษาจึงเป็นการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการไม่ว่าจะเป็นด้านการค้นคว้า และวิจัยคือสร้างความรู้ใหม่ การถ่ายทอด และวิเคราะห์ ด้านการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสังคมคือการผลิตบัณฑิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม ด้านการจรรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม จากการเปรียบเทียบการปฏิรูปการศึกษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการอุดมศึกษาไทยในอาเซียนมีแนวโน้มสอดคล้องกันดังนี้ 1) การกระจายโอกาสทางการศึกษา 2) การเน้นคุณภาพทางการศึกษาทั้งในแง่ของยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนสู่ระดับสากล การพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยและการขยายการศึกษาเฉพาะทาง 3) การเปิดเสรีทางการศึกษาตลอดจนการเพิ่มมูลค่าทางการศึกษาในการนำรายได้เข้าประเทศจากการเปิดหลักสูตรนานาชาติขึ้น และการสงวนเงินตราในการเรียนต่อต่างประเทศ นอกจากนี้ในด้านยุทธศาสตร์ทุกประเทศสมาชิกอาเซียนยังมีจุดร่วมในแนวทางดำเนินการที่เป็นจุดเด่นร่วมกัน คือ Education for All , Community Based Education/ICT การศึกษาเอกชนในการกำกับควบคุมของรัฐและการศึกษานานาชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่าประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน หรือประเทศต่าง ๆ ใน ทวีปเอเชียต่างมีการตื่นตัวที่จะปฏิรูปการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการอุดมศึกษานานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงการศึกษา, 2559)

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 เมื่อถึงเวลานั้นการแข่งขันในด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการศึกษา ก็จะมีรุนแรงมากยิ่งขึ้น และไม่ใช้การแข่งขันระหว่างมหาวิทยาลัยภายในประเทศด้วยกันแล้ว แต่จะเป็นการแข่งขันกันระหว่างมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศอาเซียน เพราะฉะนั้น หากมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนไม่รีบปรับตัว เร่งสร้างคุณภาพ มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และผลิตบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศแล้ว ก็อย่าหวังว่าจะได้นักศึกษาเข้าเรียนตามเป้าเลยท้ายสุดมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐบาลและเอกชนที่ไม่มีคุณภาพเหล่านั้นก็จะค่อย ๆ ล้มหายตายจากไป สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ยังไม่น่าเป็นห่วงเท่าไร เพราะจัดตั้งมานานหลายสิบปีแล้ว และมีการบริหารจัดการที่ดี มีคุณภาพการเรียนการสอนที่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยของรัฐบาล แต่ที่น่าเป็นห่วงก็คือ มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับวิทยาลัยเอกชนในการปรับปรุงบริการการจัดการภายในและปรับคุณภาพการเรียน การมีอาจารย์ที่มีความรู้และความสามารถพร้อมคุณสมบัติที่จำเป็นถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จและเป้าหมายของวิทยาลัยเอกชน การสร้างบุคลากรที่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการแข่งขันในสังคม บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้ วิทยาลัยเอกชนยังจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และสุขภาพจิตในบุคลากรของตน การสร้างความมั่นใจและศักยภาพในการทำงานจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในระยะยาว สิ่งสำคัญคือต้องระบุมุมมองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ และใช้ข้อมูลเพื่อจัดระเบียบและส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ จุดมุ่งเน้นเฉพาะเจาะจงในวิทยาลัยเอกชนในพื้นที่นันทบุรีสำหรับการศึกษานี้คือ สมเหตุสมผลเพราะนันทบุรีเป็นศูนย์กลางของสถาบันการศึกษาและวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในบริเวณนี้และบริเวณใกล้เคียง การปรับเปลี่ยนนี้ช่วยให้กระบวนการวิจัยมีความเข้มข้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ

อาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและตรวจสอบความพร้อมของบรรดาอาจารย์ในคณะต่าง ๆ เพื่อการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนขนาดใหญ่ ตลอดจนการศึกษาข้าม พรมแดนจากการเปิดเสรีทางการศึกษาของประเทศสมาชิกในอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศ รวมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงในการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการสอน และรายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยโดย มีรายละเอียดขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์ประจำวิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำนวน 4 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ และวิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจนนทบุรี จำนวน 450 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, T, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ +5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบค้ำนึ่งถึงความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling without Replacement) โดยแบ่งตามวิทยาลัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามวิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

ชื่อวิทยาลัย	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง
วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์	109	40
วิทยาลัยเทคโนโลยีพงษ์สวัสดิ์	111	70
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจ	40	15
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยามบริหารธุรกิจนนทบุรี	190	75
รวม	450	212

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามตามคุณลักษณะกรอบแนวคิดปัจจัยด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

2.1 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 2.1.1) ศึกษาถึงทฤษฎี บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นำมาสังเคราะห์ออกมา 2.1.2) กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2.1.3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไข 2.1.4) ปรับปรุงเอกสารตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ 2.2.1) สร้างข้อคำถามในตัวแปรแต่ละด้านแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปหาอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมการใช้ภาษาและรูปแบบการพิมพ์ 2.2.2) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 2.2.3) นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุม โครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมเกี่ยวกับปริมาณข้อคำถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Item Objective Congruence: IOC) 2.2.4) นำผลการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ ข้อดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 เพื่อนำไปเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 2.2.5) นำข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการทดสอบได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.875 2.2.6) การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ โดยกรรมการผู้ควบคุมแล้วนำแบบสอบถามนี้ ไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 แล้วนำมาคำนวณโดยเครื่องคอมพิวเตอร์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นรายละเอียดปรากฏผลการทดสอบดังนี้ 2.2.6.1) ค่าความเชื่อมั่นของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนเท่ากับ 0.864 2.2.6.2) ค่าความเชื่อมั่นของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับ 0.817 จำแนกได้ดังนี้ (1) กิจกรรมการฝึกอบรม (X_1) เท่ากับ 0.731 (2) กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X_2) เท่ากับ 0.839 (3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (X_3) เท่ากับ 0.738 (4) กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ (X_4) เท่ากับ 0.787 (5) กิจกรรมการพัฒนาหน่วยงาน (X_5) เท่ากับ 0.896 (6) กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน (X_6) เท่ากับ 0.801 และ (7) กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (X_7) เท่ากับ 0.788

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์วิทยาลัยเอกชน ที่กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้แล้ว จำนวน 212 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 3.1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหน่วยงาน เพื่อขอความช่วยเหลือและความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3.2) ติดต่อกับทางหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3.3) นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปมอบให้หน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ใช้เวลาในการติดตามด้วยตนเองเป็นเวลา 3 เดือน จึงจะได้ข้อมูลกลับมา 3.4) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาว่าครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ ในส่วนที่ยังได้ไม่ครบผู้วิจัย ดำเนินการติดตามด้วยตนเองทางโทรศัพท์ และเดินทางไปรับกลับคืนมาอีกครั้งจนครบตามจำนวน 3.5) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตาม จำนวน 212 ฉบับ ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามครบตาม จำนวนทั้งสิ้น 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำแบบสอบถามที่เก็บมาได้ นำมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตถนนทบุรี และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



4.2 สถิติอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติสหสัมพันธ์และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ใช้เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

1. อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. กิจกรรมการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
3. กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
4. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
5. กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
6. กิจกรรมพัฒนาคณะหรือหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
7. กิจกรรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี
8. กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 212 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาได้แก่ อายุ 21-30 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอนเป็นเวลา 1-5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมา มีประสบการณ์ในการสอนเป็นเวลา 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 มีประสบการณ์ในการสอนเป็นเวลา 11-15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 มีประสบการณ์ในการสอน เป็นเวลา 16-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และมีประสบการณ์ในการสอนเป็นเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ส่วนใหญ่มี-คุณวุฒิระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมาได้แก่ระดับปริญญาเอก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาได้แก่ มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 และมีรายได้ 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 ตามลำดับ

การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .486) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .688) และมีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .709) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขต
นนทบุรี (n = 212)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. มีการร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงาน	3.82	.681	มาก	21
2. ปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย	4.15	.665	มาก	12
3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.30	.703	มากที่สุด	3
4. มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและชัดเจน	4.25	.749	มากที่สุด	6
5. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นหลัก	4.28	.757	มากที่สุด	5
6. ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเห็นคุณค่าของงานที่ทำ	4.38	.688	มากที่สุด	1
7. มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	4.33	.717	มากที่สุด	2
8. มีการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อคิดในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.94	.786	มาก	19
9. มีการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.99	.705	มาก	18
10. มีการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.73	.709	มาก	22
11. ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกันเองเปิดเผยและจริงใจ ต่อกัน	4.00	.767	มาก	17
12. มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน	4.08	.687	มาก	14
13. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.04	.701	มาก	15
14. ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนการทำงานแบบเก่าที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมา	3.87	.632	มาก	20
15. ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	4.16	.690	มาก	11
16. ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด	4.19	.743	มาก	8
17. ปฏิบัติงานโดยยึดระบบอาวุโส	4.12	.779	มาก	13
18. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไว้เป็นอย่างดี	4.30	.716	มากที่สุด	4
19. ปฏิบัติงานโดยมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	4.23	.759	มากที่สุด	7
20. ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามแบบอย่างที่ดีที่สืบทอดกันมา	4.18	.695	มาก	9
21. ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.17	.713	มาก	10
22. ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควบคู่กับการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคม	4.00	.671	มาก	16
โดยรวมเฉลี่ย	4.11	.486	มาก	

การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.67, S.D. = .358) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.87, S.D. = .522) และ กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 3.56, S.D. = .519) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและจำแนกรายด้าน (n = 212)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
กิจกรรมการฝึกอบรม (X_1)	3.69	.445	มาก	3
กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X_2)	3.57	.433	มาก	6
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (X_3)	3.61	.398	มาก	5
กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (X_4)	3.73	.475	มาก	2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและจำแนกรายด้าน (ต่อ) (n = 212)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
กิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน (X ₅)	3.68	.446	มาก	4
กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (X ₆)	3.87	.522	มาก	1
กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (X ₇)	3.56	.519	มาก	7
โดยรวมเฉลี่ย	3.67	.358	มาก	

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรีจำแนกตามเพศ

รายการ	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Df	p
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน	ชาย	87	4.15	.462	1.033	210	.303
	หญิง	125	4.08	.502			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน จำแนกตามอายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.607	2	.803	3.479*	.033
	ภายในกลุ่ม	48.275	209	.231		
	รวม	49.882	211			
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน	ระหว่างกลุ่ม	1.375	4	.344	1.467	.213
	ภายในกลุ่ม	48.507	207	.234		
	รวม	49.882	211			
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน จำแนกตามคุณวุฒิ	ระหว่างกลุ่ม	.264	2	.132	.555	.575
	ภายในกลุ่ม	49.618	209	.237		
	รวม	49.882	211			
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	.620	3	.207	.872	.456
	ภายในกลุ่ม	49.263	208	.237		
	รวม	49.882	211			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอายุมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าประสบการณ์ในการสอนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำแนกตามคุณวุฒิ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าคุณวุฒิไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	1	.595**	.527**	.623**	.622**	.422**	.509**	.684**
X ₂		1	.574**	.571**	.522**	.350**	.492**	.624**
X ₃			1	.645**	.617**	.448**	.516**	.648**
X ₄				1	.686**	.487**	.465**	.751**
X ₅					1	.523**	.498**	.697**
X ₆						1	.527**	.543**
X ₇							1	.439**
Y								1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ: X₁ แทน กิจกรรมการฝึกอบรม X₂ กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร X₃ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร X₄ แทน กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ X₅ แทน กิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน X₆ กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม X₇ กิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร และ Y แทน การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .350 ถึง .686 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในสูงที่สุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (X₄) กับกิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน (X₅)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .439 ถึง .751 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน สูงที่สุดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการ พัฒนาวิชาชีพ (X₄) กับการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน (Y)

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

ตัวแปร	การปฏิบัติงานของอาจารย์				p
	b	SE	β	t	
ค่าคงที่	.007	.194		.036	.971
กิจกรรมการฝึกอบรม (X ₁)	.247	.060	.226	4.135	.000
กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X ₂)	.183	.058	.163	3.142	.002
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (X ₃)	.167	.067	.137	2.496	.013
กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (X ₄)	.306	.061	.299	5.047	.000
กิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน (X ₅)	.174	.064	.159	2.735	.007
กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (X ₆)	.160	.044	.172	3.595	.000
กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (X ₇)	.127	.047	.136	2.724	.007
	R2 = .715			F = 72.944**	
	Adjust R2 = .705	SE = .264		p = .000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 72.944, p = .000) โดยตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ตัวแปรกิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ กิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเมื่อนำมาสร้างสมการถดถอยเชิงเส้นในรูปแบบการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณจะสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนได้ประมาณร้อยละ 70.50 (Adjust R² = .705) ที่เหลืออีกร้อยละ 29.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ซึ่งนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี

$$\hat{Y} = .299 \text{ กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (X}_4\text{)} + .226 \text{ กิจกรรมการฝึกอบรม (X}_1\text{)} + .172 \text{ กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (X}_6\text{)} + .163 \text{ กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X}_2\text{)} + .159 \text{ กิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน (X}_5\text{)} + .137 \text{ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (X}_3\text{)} + .136 \text{ กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (X}_7\text{)}$$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี พบว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ในการสอนต่างกัน คุณวุฒิต่างกัน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่า เพศ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าอายุมีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าอายุของอาจารย์ที่มีอายุมากกว่ามีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า มีการจัดการความคิด การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีมุมมองในบริบทของงานที่หลากหลาย ซึ่งอาจมาจาก

ประสบการณ์การทำงานที่ได้เรียนรู้และสัมผัสด้วยตนเอง ต่างจากอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า ในการทำงานปัจจุบัน อาจเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ตามที่ จันทรเพ็ญ มินคร ได้ศึกษาการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยภาพรวม ปัจจัยที่มีความเข้มข้นในการทำนายนายสูงสุดคือ การสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลตามมาก็คือ อายุงานและอายุ โดยทั้งสองปัจจัยนี้ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การสอน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลด้วยเช่นกันแต่เป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ 3.1) ด้านงานสอน โดยปัจจัยที่มีความเข้มข้นในการทำนายนายสูงสุดคือ การสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลตามมาก็คือ การบริหารจัดการตนเองและอายุงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การสอน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลด้วยเช่นกันแต่เป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ 3.2) ด้านงานบริการวิชาการ โดยปัจจัยที่มีความเข้มข้นในการทำนายนายสูงสุดคือ การสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลตามมาก็คือ การบริหารจัดการตนเองและอายุงาน โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์การสอน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลด้วยเช่นกันแต่เป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบ 3.3) ด้านงานวิจัย ปัจจัยที่มีความเข้มข้นในการทำนายนายสูงสุดคือการสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยที่ส่งผลตามมาก็คือ อายุ โดยเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก (จันทรเพ็ญ มินคร, 2557) และ ณีภูรีวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า พนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัย ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ต่างกัน และพนักงาน ในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงาน ภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ไม่ต่างกัน นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี (ณีภูรีวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ, 2565) นอกจากนี้ ศิริวดี วิวิธคุณากร ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศิริวดี วิวิธคุณากร, 2564)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี องค์ประกอบของปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบดังนี้ คือ = .299 กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) + .226 กิจกรรมการฝึกอบรม (X_1) + .172 กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (X_6) + .163 กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X_2) + .159 กิจกรรมการพัฒนาคณะและหน่วยงาน (X_5) + .137 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (X_3) + .136 กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (X_7) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนได้ประมาณร้อยละ 70.50 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรองค์ประกอบกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรีในทิศทางเดียวกัน ลำดับแรก คือ กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ โดยที่บุคลากรจะมีการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ วางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง โดยได้รับคำแนะนำจากผู้บริหาร มีการมอบหมายงานที่ทำหายและงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำ และมีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงทักษะความสามารถกับตำแหน่งงานใหม่ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Pace, R. W. et al. ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาพนักงานหรือการเสริมสร้างให้บุคคลมีความสนใจ ความถนัดและค่านิยมของตนในการปฏิบัติงานให้สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ตลอดจนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการพัฒนาอาชีพในหน่วยงานและส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สองคือ กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะ ตลอดจนความสามารถและพฤติกรรมในการทำงานโดยเป็นความพยายามในการวางแผนของหน่วยงานสำหรับช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมแล้วจะสามารถนำความรู้ทักษะและทัศนคติอันพึงประสงค์กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น (Pace, R. W. et al., 1991) เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะ ความสามารถไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการฝึกอบรม ซึ่ง สุจิตรา ธนानันท์ เสนอว่า การศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้มีการดูงานหรือศึกษาต่อ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป ลำดับที่ห้า คือ กิจกรรมการพัฒนาคณะ และหน่วยงานเป็นความพยายามในการวางแผนการจัดคณะและหน่วยงานและการจัดการจากผู้บริหารระดับสูงเพิ่มประสิทธิภาพและความเข้มแข็งของหน่วยงานผ่านเครื่องมือสอดแทรกที่มีการวางแผนในกระบวนการของหน่วยงาน โดยการใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ (สุจิตรา ธนานันท์, 2550) นอกจากนี้ ศิริวดี วิวิธคุณากร ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านความคาดหวังในอาชีพ (X5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (X11) ปัจจัยด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ (X2) ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (X8) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (X12) ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท (X1) ตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 51.90 ($R^2 = .519$, $F = 66.180$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ศิริวดี วิวิธคุณากร, 2564)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี ดำเนินการโดยใช้รูปแบบวิจัยเชิงประมาณ สรุปว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีเพศ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตนนทบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนในด้านงบประมาณเพื่อให้มีทุนการศึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการจะศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้อาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาทำงานให้กับวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย ผู้ปฏิบัติงานควรทุ่มเทในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทั้งในด้านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจและใช้ในการถ่ายทอดแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ควรพัฒนาการเรียนรู้อะบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงต้องรู้จักการกำหนดทิศทางในการทำงานและวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง 3) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 3.1) ในกระบวนการพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างหลักสูตรให้มีสาระ ปลูกฝังสำนึก ความรับผิดชอบในอาชีพและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมควรมีอย่างต่อเนื่อง 3.2) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านกรอบเวลา

เงินทุน และบุคลากร ในการสนับสนุนช่วยเรื่องการวิจัยจึงควรมีการวิจัยถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในต่างจังหวัด รวมถึงมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งในเขตนนทบุรีและต่างจังหวัดด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์เพ็ญ มินคร. (2557). การพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6(3), 40-49.
- ณัฐวิวัฒน์ ภควันฉัตร และคณะ. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ , 8(2), 29-38.
- มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2556). สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 38 เรื่องที่ 3 การอุดมศึกษา ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน. เรียกใช้เมื่อ 9 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=38&chap=3&page=t38-3-infodetail06.html>
- ศิริวิดี วิวิธคุณากร. (2564). ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. ใน ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2557). ประวัติหน่วยงานด้านอุดมศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 9 ธันวาคม 2565 จาก https://www.ops.go.th/th/content_page/item/1707-history-mua
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงการศึกษา. (2559). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อภิภา ปรัชญพทุทธิ. (2554). หลังสมัยนิยมและการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินทภาษ.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of Management Review*, 11(3), 656-665.
- _____ (1996). The Resource-Based Theory of the Firm. *Organization Science*, 7(5), 469-469.
- Pace, R. W. et al. (1991). *Human Resource Development: The field*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- _____. (2005). *The HR value proposition*. Boston: Harvard Business School Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.