

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อ
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**
**Human Resource Development Affecting The Performance of
Teachers in Private Colleges in Bangkok Metropolitan Area**

ธีรเดช สอนองทวีพร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการสอน และรายได้ต่อเดือนที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อเสนอแนะปัจจัย และรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามนำไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำคณะของวิทยาลัยเอกชนต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 212 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่า t-test และการวิเคราะห์หาความแปรปรวนแบบทางเดียว One Way Analysis of Variance (F-test) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson

Correlation) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีเพศ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอาจารย์วิทยาลัยเอกชนที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวน ของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนได้ประมาณร้อยละ 70.50 ($Adjusted R^2 = .705$) ที่เหลืออีกร้อยละ 29.50 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาซึ่งนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้สมการพยากรณ์การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่ากับ .299 ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (X_4) เท่ากับ .226 ในกิจกรรมการฝึกอบรม (X_1) เท่ากับ .172 ในกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (X_6) เท่ากับ .163 ในกิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X_2) เท่ากับ .159 ในกิจกรรมการ

*หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

พัฒนาคณะและหน่วยงาน (X_5) เท่ากับ .137 ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (X_3) เท่ากับ .136 ในกิจกรรมการสร้าง ความสัมพันธ์ในองค์กร (X_7)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพแก่อาจารย์ในวิทยาลัยของตนเองอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ (Competency) ในงานที่ปฏิบัติ และการจัดให้มีระบบสารสนเทศภายในเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองเนื่องจากมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในลำดับต้นๆ
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ไปพร้อมกันด้วยเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในภาพรวมของทั้งองค์กร
3. ผู้ปฏิบัติงานควรทุ่มเทในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทั้งในด้านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจและใช้ในการถ่ายทอดแนะนำแก่อาจารย์ใหม่ ควรพัฒนาการเรียนรู้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงต้องรู้จักการกำหนดทิศทางในการทำงาน และวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง
4. ผู้บริหารวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม การฝึกทักษะด้านการคิดเชิงระบบ ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงานควรมีการนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณาบทวนร่วมกัน เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนในด้านงบประมาณ เพื่อให้มีทุนการศึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการจะศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้อาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อกลับมาทำงานให้กับวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน, วิทยาลัยเอกชน

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 affect the performance of lecturers in private colleges in Bangkok Metropolitan Area 2) to study the relationship between the factors of the human resource development activities and the performance result of lecturers in private colleges in Bangkok Metropolitan Area and 3) to suggest the factors and forms of human resource management activities affecting the effectiveness and efficacy of the performance lecturers in private colleges in Bangkok Metropolitan Area. 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 Bangkok Metropolitan Area. The statistics used in this study are Frequency, 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

Bangkok Metropolitan Area 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 $R^2 = .705$), 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 Bangkok Metropolitan Area is $\hat{Y} = .299$ in the occupation development activity (X_4) = .226 in the training activity (X_1) = .172 in the moral and ethics development activity (X_6) = .163 in the personnel's education activity (X_2) = .159 in the department development activity (X_5) = .137 in the personnel development activity (X_3) and = .136 in the relationshipbuilding activities in the organization (X_7).

The research recommendations are as follows: the executives should support the occupation development activity for lecturers in their colleges seriously and continually, especially to create the operation manual and the work competency evaluation, and also provide the internal information system for self-learning due to the reason that this is primarily important to the performance of lecturers. In addition, the executives should meanwhile support other human development activities for developing the working effectiveness of the overall organization, lecturers should dedicate themselves to develop these activities; to create the operation manual for new lecturers, to modernize the information system to be applied in working, and to set the working direction and

to plan the personal advance in working, the executives should support training activities about systematic thinking and should give the chance to create a shared vision to be applied in working. Moreover, the executives should be supported in the budget to provide scholarships budget to lecturers who would like to learn more so that lecturers received scholarships to continue their education to work for the college more effectively.

Keywords: Human Resources Development, Affecting The Performance, Private Colleges

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์การแข่งขันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นับว่าเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความคาดหวัง ความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป ลูกค้ามีความคาดหวังต่อสินค้าและบริการที่จะตัดสินใจซื้อ ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญ สำหรับการพัฒนาความสามารถให้กับองค์กร สร้างนวัตกรรม และการสร้างแรงจูงใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เก็บรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Ulrich, 1997) ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กร ความสำเร็จขององค์กรสามารถเกิดได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการใช้ความรู้ความสามารถของตัวบุคลากรในการสร้างคุณค่าผลงานและการบริการนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งองค์กรนั้น มีปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการไม่สามารถปรับตัว เพื่อรับมือกับสถานการณ์กระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันเสรีได้อย่างทัน่วงที จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทำให้ไม่ประสบความสำเร็จตาม

เป้าประสงค์เนื่องจากองค์กรยังมียังปัจจัยในองค์กรที่ยังจับต้องไม่ได้ อาทิเช่นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทุนของแต่ละองค์กรไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และความสามารถขององค์กร (Barney, 1996) การแข่งขัน ด้านบุคลากรของสถาบันการศึกษา ทั้งในระดับ ประเทศ และระดับโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จะได้บุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเริ่มต้นจากการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งนักเรียนจะต้องได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เหมาะสมทันกระแสโลกหลังจากนั้นก็เข้าสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีถึงปริญญาเอก ที่เน้นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะนั้นเป็นนโยบายที่หน่วยงานราชการและเอกชนให้ความสนใจและมีอิทธิพลต่อนโยบายการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันนี้ ซึ่งภาพรวมของขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะนั้นจะเริ่มต้นจากการกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่แบ่งแยกเป็นขั้นตอน และประเมินผลสมรรถนะการเรียนรู้ในแต่ละด้านตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2554) ประกอบกับปัจจุบันความท้าทายของหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ โครงสร้าง ค่าธรรมเนียมภาษี ความคาดหวัง ความต้องการจากประชาชน ดังนั้นหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับหน่วยงาน การสร้างแรงจูงใจ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เก็บรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว (Ulrich, 2005: 9) องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมหน่วยงาน ภาวะผู้นำ กิจกรรมการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละหน่วยงานนั้นไม่สามารถจะลอกเลียนแบบกันหรือทำ

ตามกันได้ แต่อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและความสามารถของหน่วยงาน และบุคลากร (Barney, 1986: 656) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญสูงสุดขององค์กรต่าง ๆ รวมถึงสถาบันการศึกษาด้วย เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นกำไรไม่ใช่ต้นทุนขององค์กร ยิ่งใช้ยิ่งทำให้มีมูลค่ามากยิ่งขึ้นไป (จิระ หงส์ลลิตารมภ์: 2550, บดี ตรีสุคนธ์: 2550) ซึ่งสอดคล้องกับ Torraco and Swanson (1995) ที่ได้ให้ความรู้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่า มีความสำคัญต่อบุคคลและต่อองค์กร จึงทำให้องค์กรในปัจจุบันทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือองค์กรขนาดใหญ่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้มีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิต หรือการบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า (Renine, 2003: 18,31, Wollard and Rocco, 2006

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และตรวจสอบความพร้อมของบรรดาอาจารย์ในคณะต่าง ๆ เพื่อการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ขนาดใหญ่ ตลอดจนการศึกษาร่วมพรมแดนจากการเปิดเสรีทางการศึกษาของประเทศสมาชิกในอาเซียน ทั้ง 10 ประเทศ รวมทั้งนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงในการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ ของอาจารย์ ประสบการณ์ในการสอน คุณวุฒิด้านการศึกษา และรายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 วิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 212 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling without Replacement) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 สำหรับการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 167-168)

ผลการวิจัย

1. 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 รองลงมามีประสบการณ์ในการสอนเป็นเวลา 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 คิดเป็น ร้อยละ 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

2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ไว้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นหลัก มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และชัดเจน ปฏิบัติงานโดยมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถตามแบบอย่างที่ดี สืบทอดกันมา ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ปฏิบัติงานโดยยึดระบบอาวุโส มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายควบคู่กับการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือชุมชน และสังคม ปฏิบัติงานด้วยความเป็นกันเองเปิดเผย และจริงใจต่อกัน มีการสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน มีการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อคิดในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนการทำงานแบบเก่าที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมา มีการร่วมกันวางแผน และกำหนดเป้าหมายของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานและ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการพัฒนาคณะ และหน่วยงาน กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร และกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมในด้านการปฏิบัติงานที่ต้องการอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มีการฝึกอบรมให้แก่อาจารย์ใหม่ที่จะเข้าทำงาน ทุกครั้ง เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการฝึกอบรมหน่วยงาน มีการจัดอบรมเพื่อช่วยพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีการฝึกอบรมให้กับอาจารย์เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน่วยงาน มีการสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางในทุกระดับ เพื่อให้อาจารย์เกิดทักษะที่ดีตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น มีการฝึกอบรมเพื่อให้อาจารย์มีทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาอาจารย์ที่สำคัญของหน่วยงาน มีการจัดการฝึกอบรมให้แก่อาจารย์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงานหรือยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะ และความเข้าใจในงาน มีการส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และมีการฝึกอบรมโดยอาศัยทักษะพื้นฐานจากคอมพิวเตอร์ตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการพัฒนาโดยการสอนงานช่วยพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาอาจารย์ให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ที่ได้มาจากการทดลองเรียนงาน การหมุนเวียนงาน และการสอนงาน ผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะสอนงานใหม่ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาโดยการหมุนเวียนงานช่วย

เพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์ให้กว้างขวางขึ้น การสอนงาน หรือการเรียนรู้ในหน้าที่ ทำได้โดยการให้อาจารย์ที่เข้ามา ศึกษาจากบันทึก เอกสารเก่า ๆ ที่เคยทำมา การพัฒนา โดยการทดลองเรียนงานทำให้เรียนรู้งานได้เร็ว และช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาลงด้วย หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้อาจารย์ เพื่อการเรียนรู้ที่ กว้างขวางมากขึ้นอยู่เป็นประจำ และอาจารย์มักได้รับการ ทดลองปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเสมอตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหน่วยงานมีการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์ในหน่วยงาน โดย การใช้ผลการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ หน่วยงานได้มีการ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่อาจารย์โดยการ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะ มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม คำรับรองของอาจารย์ หน่วยงานมีการสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานโดยการให้ค่าชมเชย และยกย่องจากเพื่อน ร่วมงาน และผู้บริหาร อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อาจารย์ได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ได้มีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และ กำหนดปัญหาในการทำงานของหน่วยงาน ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของอาจารย์ต่อการทำงานได้รับการเอา ใจใส่ และตอบสนองจากผู้บริหาร อาจารย์มีโอกาสดำเนิน การเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานใน หน่วยงานอย่างเต็มที่ และอิสระมีการนำการประชุมระดม ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ก่อนการรายงานผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการสร้างการ ทำงานเป็นทีมภายในหน่วยงานหน่วยงานมีการนำการ ทำงานเป็นทีมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีลักษณะ และ รูปแบบวิธีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

และเป็นที่น่าพอใจ หน่วยงานมีการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยการมอบเกียรติบัตร และ อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ ตรงต่อความเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็งเพื่อให้ เกิดความสำเร็จในการทำงานส่งเสริมให้ อาจารย์ปฏิบัติงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เห็น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนส่งเสริมให้อาจารย์ เข้าใจคุณค่าของการทำงาน คักดีศรีของงาน และ ความสำคัญของงานที่ทำ สร้างความรับผิดชอบให้อาจารย์ โดยมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้วย ความเที่ยงตรงโดยไม่ล่าเอียง และการแสดงความรัก และหวังดี พร้อมทั้งจะให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของปัจจัย ด้านกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความ สัมพันธ์ต่อ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบดังนี้ คือ $\hat{Y} = .299$ กิจกรรมการ พัฒนาวิชาชีพ (X_4) = .226 กิจกรรมการฝึกอบรม (X_1) = .172 กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (X_6) = .163 กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร (X_2) = .159 กิจกรรมการ พัฒนาคุณ และหน่วยงาน (X_5) = .137 กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากร (X_3) = .136 กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กร (X_7) โดยองค์ประกอบของปัจจัยด้านกิจกรรม พัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายความแปรปรวน

ของการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนได้ประมาณร้อยละ 70.50 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรองค์ประกอบ กิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ลำดับแรกคือ กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ โดยที่บุคลากรจะมีการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ วางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างโดยได้รับคำแนะนำ จากผู้บริหาร มีการมอบหมายงานที่ท้าทาย และงานอื่น ๆ นอกเหนือ จากงานประจำ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงทักษะความสามารถกับตำแหน่งงานใหม่ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Pace, Smith and Mill (1991) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาพนักงานหรือการเสริมสร้างให้บุคคลมีความสนใจ ความถนัด และค่านิยมของตนในการปฏิบัติงานให้สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ตลอดจนการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการพัฒนาอาชีพในหน่วยงาน และส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประการที่สองคือ กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทักษะตลอดจนความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงานโดยเป็นความพยายามในการวางแผนของหน่วยงานสำหรับช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานเมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมแล้วจะสามารถนำความรู้ทักษะ และทัศนคติอันพึงประสงค์กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น (ชูชัย สมิติไกร, 2542) เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำความรู้และ ทักษะความสามารถไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rynes and Rosen (1995) ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารมีผลต่อการฝึกอบรม และสอดคล้องกับของ Garavan, Barmicle,

and Heraty (1993) ผู้บริหารระดับสูงควรมีบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอบรมโดยตรง ทั้งการกำหนดนโยบายการฝึกอบรม การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมทั้งการสนับสนุนงบประมาณ และการสนับสนุนพนักงานให้เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ ปัจจุบันการฝึกอบรมถือเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Process) เพื่อสร้างความมั่นใจแก่หน่วยงานว่าบุคลากรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานควบคู่ไปกับการฝึกอบรม การประเมินผล และการให้รางวัลลำดับที่สาม คือ กิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นกิจกรรมเพื่อความดีงามของบุคลากรเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติหรือแนวทางในการปฏิบัติตนที่ควรแก่การยึดถือปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีความสุข โดยมีคุณธรรม และศีลธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนั้นการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของอาจารย์ของวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ลำดับที่สี่ คือ กิจกรรมการศึกษาของบุคลากร เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในด้านอนาคตเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ ให้มีความรู้ดีขึ้น หรือมีความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาเป็นระบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคม และผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุจิตรา ธนानันท์ (2550) ว่า การศึกษาหมายถึง การส่งเสริมให้มีการดูงานหรือศึกษาต่อ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป ลำดับที่ห้า คือ กิจกรรมการพัฒนาคณะ และหน่วยงาน เป็นความพยายามในการวางแผนการจัดคณะ และหน่วยงาน และการจัดการจากผู้บริหารระดับสูงเพิ่ม

ประสิทธิผล และความเข้มแข็งของหน่วยงานผ่านเครื่องมือ สอดแทรกที่มีการวางแผนในระบบงานของหน่วยงาน โดยการใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สอดคล้องกับ แนวคิดของ สุนันทา เลาหันทน์ (2544) ที่กล่าวว่า การ พัฒนาคณะ และหน่วยงานเป็นเรื่องที่ครอบคลุมทั้งบุคคล กลุ่มบุคคล และหน่วยงานโดยส่วนรวม ภายใต้เงื่อนไขการ เปลี่ยนแปลงพัฒนาในด้านต่าง ๆ ลำดับที่หก คือ กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนา การมองในระยะยาวใน การเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และการ เจริญเติบโตของหน่วยงานในอนาคต โดยปกติการพัฒนา เป็นศัพท์ที่ใช้โดยมีความหมายที่ครอบคลุมการฝึกอบรม และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ด้วย เทคนิคต่าง ๆ ทั้งนี้ก็เพื่อเตรียมความพร้อมใน การเรียนรู้แก่บุคลากรซึ่งมีจุดมุ่งหมายทั้งหน่วยงาน และ บุคลากร และลำดับสุดท้าย คือ กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของปราชญา กล้าผจญ และ อัมพรศรี ปลอดภัย (2542) เสนอหลักการสร้าง มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานให้มีความสุขและราบรื่น คล้ายกัน ได้แก่ ตัวเราและ ผู้ร่วมงานมีความสุขสนุกสนาน กับการทำงานต่างฝ่ายต่างยอมรับซึ่งกันและกันคือต้อง ให้เกียรติ ให้การยอมรับนับถือในความสามารถของกันและ กัน และต่างฝ่ายต่างได้รับประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมการ สร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นการจูงใจให้คนปฏิบัติ งานร่วมกัน และสมานสามัคคี สร้างการยอมรับในความเป็น มนุษย์ด้วยกัน และเคารพในความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น มี จุดมุ่งหมายที่จะให้งานดำเนินไปด้วยดี และเกิดผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัย เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยมีข้อ เสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพแก่อาจารย์ในวิทยาลัยของตนเองอย่างจริงจัง และ ต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ (Competency) ในงานที่ ปฏิบัติ และการจัดให้มีระบบสารสนเทศภายในเพื่อการ เรียนรู้ด้วยตนเองเนื่องจากมีความสำคัญต่อผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ในลำดับต้น ๆ

2. บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัย ตลอดจนมี การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เช่น ไปพร้อมกันด้วย เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ งานที่ดีขึ้นในภาพรวมของทั้งองค์กร

3. ผู้ปฏิบัติงานควรทุ่มเทในการพัฒนา กิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทั้งในด้านการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และใช้ในการถ่ายทอด แนะนำแก่อาจารย์ใหม่ควรพัฒนาการเรียนรู้ระบบสารสนเทศ ที่ทันสมัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงต้อง รู้จักการกำหนดทิศทางในการทำงาน และวางแผนความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง

4. ผู้บริหารวิทยาลัยเอกชนควรมีการส่งเสริม ให้อาจารย์ได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม การฝึกทักษะด้าน วิธีคิดเชิงระบบ ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน ควรมีการนำประเด็น ต่าง ๆ มาพิจารณาทบทวนร่วมกันเพื่อปรับปรุง และ พัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หน่วยงานต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันมากขึ้น รวมทั้งควรส่งเสริม ลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อนำไปประยุกต์กับการ ปฏิบัติงานของแต่ละคณะ

1.5. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนในด้าน งบประมาณ เพื่อให้มีทุนการศึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการ

จะศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้อาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริมให้
ศึกษาต่อกลับมาทำงานให้กับวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ
มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ที่มี
ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการวิจัยต่อจากเรื่องนี้ผู้วิจัยมี
ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรปรับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อเลือก
สรรปัจจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่ม
ประชากรในที่นี้คืออาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอนในวิทยาลัย
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่นศึกษาถึงปัจจัยทางด้าน
สติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือความ
สามารถในการยอมรับ รับรู้ ความรู้สึกของตัวเอง และ
สิ่งรอบข้างสร้างแรงกระตุ้นใจในการจัดการทางอารมณ์ที่
มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ด้วย และนอกจากนี้ควร

ศึกษาถึงปัจจัยด้านกิจกรรมการพัฒนาคิดใจ ที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานของอาจารย์ คือกิจกรรมการฝึกพัฒนาจิตใจ
ของอาจารย์ในด้านสติ การศึกษาเรื่องสติ และฝึกสมาธิ ซึ่ง
ทำให้มีสติตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน พิจารณาทำความเข้าใจ
จดจำ แก้ปัญหาวางแผนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เป็นเหตุ
ให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

2. ในการกระบวนการพัฒนานาทรัพยากร
มนุษย์ การสร้างหลักสูตรให้มีสาระ ปลูกฝังสำนึกความ
รับผิดชอบในอาชีพ และเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม
ควรมีอย่างต่อเนื่อง

3. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้าน
กรอบเวลา เงินทุน และบุคลากร ในการสนับสนุนช่วยเรื่อง
การวิจัย จึงควรมีการวิจัยถึงการพัฒนานาทรัพยากรมนุษย์ที่มี
ผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยเอกชนในต่าง
จังหวัด รวมถึงมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร
และต่างจังหวัดด้วย

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ สันติเวชกุล และพัชรี ชมภูคำ. (2549). **การพัฒนามาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ:**

มาตรฐานการพัฒนา CU. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2550). องค์การการเรียนรู้ที่แท้จริง. **วารสารบริหารธุรกิจ.** 30,115 (ก.ค.-ก.ย.): 31-44

จันทร์เพ็ญ มินคร. (2555). **การพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์.** ปรังญา

ดุขฎิบัณฑิตการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ชูชัย สมิตีไกร. (2542). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูศรี รัตน์ะ. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์

ทวีป อภิสิทธิ์. (2551). **เทคนิคการเป็นวิทยากร.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทีศนา เขมมณี. (2546). **การพัฒนากระบวนการคิด: แนวทางที่หลากหลายสำหรับครู.** กรุงเทพมหานคร: วารสารราชบัณฑิตยสถาน.

ธานีรินทร์ ภัยวิเชียร. (2546). **คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร.** นนทบุรี: ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

นิชชีชญา นราฐปนนท์. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านการฝึกอบรมของธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย.** บริหารธุรกิจดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2551). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ตะวัน.

ไพโรจน์ อดัด. (2548). **แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** เข้าถึงได้จาก Available URL: <http://it.aru.ac.th/courseware2/detail/chapter2/c22.htm>.

เรียม ศรีทอง. (2540). **มนุษย์สัมพันธ์.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสาร และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

ลิขิต ธีรเวคิน. (2548). **วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติยานนท์) อรรถมานะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎี และการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมดุล ดำทองสุข. (2554). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ.** รัฐประศาสนศาสตร์ดุขฎิบัณฑิตมหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สมบุญ ยมนา และคณะ. (2545). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ของไทยเพื่อยกระดับความสามารถไปสู่การเป็นผู้ผลิตคอมพิวเตอร์แบบครบวงจร.**

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). **Human Performance Enhancement: บทบาทของ HRD ยุคหน้า.** Productivity World. (September-October): 72-77.

- สุจิตรา ตั้งใจ. (2555). **ความต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในธุรกิจเอสเอ็มอี (SMEs) ในกลุ่มจังหวัดภาคกลาง**. ปรากฏาณดุฎิบัณทิตการบรหการพฒนา ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สุจิตรา ธานันท์. (2550). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดถนอม ตันเจริญ. (2553). **ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยศึกษาเฉพาะกรณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์**. ปรากฏาณดุฎิบัณทิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำราญ ถาวรยุคม์. (2553). **การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรุณ รักธรรม. (2541). **ทฤษฎีองค์การศึกษาระบบมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2551). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้Competency, KPI, Balance Scorecard, 360 องศา**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2554). **หลังสมัยนิยม และการอุดมศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินทภาษ.
- อัมรินทร์ นาคนัฐเศรษฐ์. (2555). **การบริหารองค์ความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานครด้านการแลกเปลี่ยนและการบริหารความรู้**. รัฐประศาสนศาสตร์ดุฎิบัณทิต, ด้านการจัดการความรู้.
- Antonacopoulou, E.P.(1999). Training Does Not Imply Learning: The Individual Perspective. **International Journal of Training and Developmentm**. 3 (1): 14-33.
- Armstrong, Michael. (2006). **Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines**. (3rd ed.) London: Kogan Page.
- Armstrong, M (2006). **A Human Resource Management Practice**. (10thed). Philadelphia: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2006b). **Strategic Human Resource Management: A Guide to Action**. (3rded). Philadelphia: Kogan Page.
- Arthur, W.;Bennet, W.,Edens, P.S. and Bell, S.T. (2003). Effectiveness of Training in Organization: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. **Journal of Applied Psychology**. 88: 234 - 245.
- Bacal, Robert. (2004). **How to Manage Performance: 24 Lessons for Improving Performance**. New York: McGraw-Hill.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2003).Dual Process at Work in a Call Center: An Application of the Job Demands-Resources Model.**European Journal of Work and Organization Psychology**. (12): 393-417.
- Becker, E.B., Huselid, A.M.and Ulrich, D. (2001). **The HR Scorecard**.Boston: Harvard Business School Press.