

**การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทย
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

เพียงเดือน เกิดอำแพง¹ และ ชานชัย บัญชาพัฒนาศักดา²

¹ คณะการจัดการบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

² คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร

**HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF THAI PRIVATE UNIVERSITIES LECTURER
IN BANGKOK METROPOLITAN REGION**

Piangduan Kerdumpang¹ and Chanchai Bunchapattanasakda²

¹ Doctor of Business Administration Program in Management, Shinawatra University, Thailand

² Business Administration (Management) Program, Shinawatra University, Thailand

E-mail address: pikerd@rpu.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) 24 กุมภาพันธ์ 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 23 ธันวาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 28 กุมภาพันธ์ 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์ที่ปัจจุบันทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 ราย จากนั้นทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุสัมพันธ์ และนำผลมาทำการวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน แล้วสร้างแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วย วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ และ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งออก 3 แนวทาง ได้แก่ 1) แนวทางความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ 2) แนวทางปัจจัยภายในองค์กร และ 3) แนวทางวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์ ผลสัมฤทธิ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

This research aims to study human capital development that affects the achievement of a professor of Thai teachers in Bangkok and perimeter, and to study the development of human capital, which affects the achievement of a professor of Thai-private universities in Bangkok and perimeter. Use a query to store information from a sample group that is currently running in private universities in Bangkok and perimeter. The total number of 385 is then analyzed for recession-related equations and results in the analysis of human capital development that affects the achievement of the professor of the University of Thailand in Bangkok and perimeter. Use the deep interview by 9 experts and build up the human capital development guidelines that affect the achievement of the professor of the University of Thailand in Bangkok and perimeter research results. Found that human capital development is a way to develop human capital, need to develop human capital and internal factors that affect the achievement of the professor of Thai-private universities in Bangkok. The city and perimeter are significantly statistical at a level .05 and a way of developing human capital to affect the achievement of the professor of the University of Thailand in Bangkok and perimeter. 3 -sided divided into 1) need for human capital development 2) internal factors and 3) human capital development methods

Keywords: Human Capital, Achievement, Lecturer at Private Universities

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทและเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของระบบสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การให้สามารถเผชิญแรงกดดันหรือข้อจำกัดสภาพแวดล้อมภายนอก และเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์การดำเนินไปสู่จุดเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสร้างแนวทางในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างองค์การไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ การทำงานในอนาคตจะมีลักษณะที่เน้นความยืดหยุ่นทางอาชีพ (Career Resilient Workforce) ซึ่งเป็นระบบที่เน้นการมีสมรรถนะ (Competencies) ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและค่านิยมที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุผลและประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้หลากหลายรอบด้านและมีความยืดหยุ่นสูง สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เราเตรียมติดอาวุธให้กับตนเองสำหรับการเดินทางไปสู่สหัสวรรษใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลัก

สมรรถนะ (Competency-Based Management) เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลที่เป็นระบบ มีความชัดเจน มีมาตรฐานมุ่งสู่นาคต (Future-Oriented) และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อนาคตเป็นสิ่งที่ท้าทายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและกลยุทธ์อื่น ๆ (วรนนท์ บุนนาค, 2553: 10) Conrad and Blackburn (1985: 78) ได้เสนอแนวคิดของ Astin โดยยอมรับว่าปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูงส่วนหนึ่ง คือ การมีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ส่วนบุคคล และมีคุณวุฒิสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรด้านภาระการสอนงานของอาจารย์ และตัวแปรการวิจัยเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการของอาจารย์ นับเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการทำนายความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยรัฐ

จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน แนวโน้มบริบทของการพัฒนามหาวิทยาลัยไทยต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาประเทศ ดังนั้นมหาวิทยาลัยในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งมีทั้งมหาวิทยาลัยปิด มหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยตลาดวิชาการปรับเปลี่ยนทางการจัดระบบอุดมศึกษาเอกชนของไทย บ่อยครั้งทำให้อาจารย์และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้นเกิดความไม่มั่นคงทางด้านอาชีพ มีความเหลื่อมล้ำทางด้านฐานเงินเดือน ตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการที่ดี ของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยดังกล่าว ส่งผลต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ในขณะที่การเพิ่มคุณภาพการศึกษาของไทยมีความอ่อนด้อยลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนยังไม่มีการเสริมสร้างและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งทางด้านภาษาและการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อให้เพียงพอต่อการรองรับการก้าวเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อการศึกษาไทยในระดับอุดมศึกษา และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้มีนโยบายที่ชัดเจนต่อบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม (ทิศทางการศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน, 2558)

เพื่อเป็นการรองรับความเปลี่ยนแปลง ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนจึงสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านภารกิจ และแนวทางในการดำเนินการที่ผ่านมา มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในส่วนนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชนที่มีจำนวนมากถึง 42 แห่งทั่วประเทศ (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2561) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานอาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้มีทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพทัดเทียม หรือมีความน่าเชื่อถือให้อยู่ในระดับเดียวกันกับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ ในภาครัฐ รวมถึงการกำหนดแนวทางและแผนพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานในระดับภูมิภาค และกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยปัจจัยที่มีความหลากหลาย เช่น ส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิการศึกษา การเพิ่มสัดส่วนของผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาศักยภาพของตัวอาจารย์

เอง ซึ่งเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งจำเป็นต้องมีการวางมาตรการ และกำหนดแผนการในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้เหมาะสม

ผลจากการเปลี่ยนแปลงทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนทุกแห่งมีการวางแผนทางในการดำเนินการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์อยู่ตลอดเวลา งานวิจัยฉบับนี้จึงศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทย โดยจะทำการศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) โดยศึกษาว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีการดำเนินการในด้านนี้อย่างไร ทั้งในเรื่องของจำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการรองรับความเป็นสากล ส่วนนี้เองจึงเป็นปัจจัยที่จะเข้าไปศึกษาถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเนื่องจากว่าแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันออกไป ด้วยสภาพของการดำเนินการ แผนงาน และความพร้อมในการปฏิบัติ อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ด้วยปัจจัยทั้งที่เป็นสภาพของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค หรือแผนการดำเนินการพัฒนาของแต่ละมหาวิทยาลัยเอกชน มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงความต้องการโดยรวมแล้วจะเห็นได้ว่าทุกมหาวิทยาลัยมีความต้องการการพัฒนาทุนมนุษย์ในทิศทางเดียวกัน คือ การเพิ่มศักยภาพให้ทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับทั้งทางด้านสังคมและด้านวิชาการ ในระดับสากล

จากการที่ปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงในระบบของการอุดมศึกษาภาคเอกชนในประเทศไทยจากสาเหตุหลายประการ ทั้งจากการขยายวิทยาเขตอย่างไม่จำกัดพื้นที่ของมหาวิทยาลัยของภาครัฐ สัดส่วนประชากรของคนรุ่นใหม่ในวัยกำลังศึกษา และอีกหลายเหตุผลทำให้จำนวนนักศึกษาเข้าของมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละสถาบันมีจำนวนลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ในการอยู่รอดและปรับสถานการณ์การแข่งขันจากที่เสียเปรียบให้เป็นที่ได้เปรียบนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความสามารถในด้านการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นั้นองค์ประกอบสำคัญขององค์การ ประกอบด้วย หลักสูตรด้านการเรียนการสอน เครื่องมือในการเรียนการสอน อาคารสถานที่ ทุนในการดำเนินงาน และประการที่สำคัญที่สุด คือ ทุนมนุษย์หรือบุคลากร (อาจารย์) นั่นเอง ในอดีตได้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอกชนบ้าง โดยแต่ละวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการธำรงรักษานักงาน (เอกอนงค์ ศรีสำออง, 2559) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา (มนัญญา ยอแซฟ และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์, 2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของมหาวิทยาลัย (ศุภานัน พุฒตาล, 2560) อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่ได้ทำเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ในส่วนของอาจารย์เป็นการเฉพาะเจาะจง ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นที่จะทำการศึกษาด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเป็นการเติมเต็มในส่วนสาระสำคัญที่หายไปจากการวิจัยเพื่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ในการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยกำหนด ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปัจจุบัน ทำงานอยู่ในสถาบันการศึกษาเอกชนเฉพาะที่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัย และเป็นสมาชิกของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยแห่งประเทศไทย (สสอท) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ด้วยกันคือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการหรือทำหน้าที่ในด้านการสอนมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และกลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่เป็นผู้บริหารระดับสูงที่ทราบนโยบาย ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 22 สถาบัน จำนวน 5,043 คน (สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2561) ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาชิกของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท) ส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจากจำนวนประชากรที่ทราบจำนวนคำนวณได้โดยใช้สูตร ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละมหาวิทยาลัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) รวมจำนวน 9 คน โดย สุภาภรณ์ จันทวานิช (2554) กล่าวว่า จำนวนผู้ให้ข้อมูลในทางปฏิบัติให้นำเทคนิคสามเส้าของผู้ให้ข้อมูลมาปรับใช้ คือ ทวิคูณของ 3 จะเป็นก็เท่าก็ได้ เช่น 3 กลุ่มคูณของ 3 เท่ากับ 9 ท่าน ทั้งนี้จะมากแค่ไหนขึ้นอยู่กับเรื่องที่ศึกษา และความยากในการสัมภาษณ์เจาะลึก ได้มาโดยวิธีคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง นายกสมาคมมหาวิทยาลัย และอยู่ตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่สอง ผู้บริหารขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ระดับผู้บริหารระดับสูง และอยู่ตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี (อธิการบดี) จำนวน 3 คน

กลุ่มที่สาม ผู้บริหารขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ระดับผู้บริหารกลางและอยู่ตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วยแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 การศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ 2) ปัจจัยภายในองค์กร 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร 4) วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็น ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอข้อคิดเห็น

เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล โดยวางกรอบประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำข้อมูลมายืนยันสนับสนุนข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นข้อมูลที่มีความเหมาะสมในการเข้าถึงข้อค้นพบที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ได้ ดังที่นักวิจัยหลายท่านได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกดังกล่าวในงานวิจัย (Pipe, Conner, Dansky, Schraeder & Caruso, 2005: 1-12) และระหว่างการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยทำการบันทึกเสียง เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยัน โดยมีโครงสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ชื่อนามสกุลของผู้ให้ข้อมูลหลัก อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และตำแหน่ง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงพรรณนา (Quantitative Statistic Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติ ดังนี้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงอนุมาน (Quantitative Statistic Inferential analysis) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis)

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายที่จะค้นหาทฤษฎีมูลฐาน (Grounded Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎี หรือข้อสรุปที่สร้างขึ้นมาอย่างเป็นระบบจากข้อมูลรูปธรรม หรือเป็นความจริงที่ได้ค้นพบหรือที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มโดยจะวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสาร จากแบบสอบถาม จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม เพื่อนำมาสังเคราะห์หาข้อสรุป แล้วนำเสนอข้อค้นพบ ด้วยการอธิบายเชิงพรรณนาโดยใช้หลักการให้เหตุผลในเชิงตรรกวิทยา(Logical Reasoning) ที่ประกอบด้วยการอุปนัย(induction) จากส่วนย่อยไปส่วนใหญ่ และการบรรยายเชิงวิเคราะห์ (Descriptive Analytic)

ผลการวิจัย

- 1) ผลการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยโดยวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ Variance Inflation Factor : VIF

ตัวแปรปัจจัย	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1)	.279	3.581
ปัจจัยภายในองค์กร (X_2)	.426	2.345
ปัจจัยภายนอกองค์กร (X_3)	.517	1.935
วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4)	.229	3.764

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่า Tolerance สูงกว่า .2 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระดังกล่าวไม่สูงมากนัก และเมื่อพิจารณาค่า VIF มีค่าตั้งแต่ 1.935 ถึง 3.764 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 4 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อยผลที่ได้จากค่า Tolerance และค่า VIF ให้ผลสอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงตามตารางที่ 2 ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการหาค่าถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อหา

น้ำหนักความสำคัญ (β) ของตัวแปรปัจจัย 4 ปัจจัย ได้แก่ ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1) ปัจจัยภายในองค์กร (X_2) ปัจจัยภายนอกองค์กร (X_3) และวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4) โดยมีการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณแบบปกติ (enter) ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยกับผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
Regression	25.995	4	6.499	16.120*	.000
Residual	144.730	359	.403		
Total	170.725	363			
R = .390		R ² = .152		R ² _{adj} .143	

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย กับผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หาค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้การทดสอบหาค่าเอฟ (F – test) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ ได้แก่ ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1) ปัจจัยภายในองค์กร (X_2) ปัจจัยภายนอกองค์กร (X_3) และวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4) มีค่าเท่ากับ .390 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 15.20

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์ทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แสดงได้ดังสมการพยากรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรปัจจัย	B	SE _b	β	t	P value
ค่าคงที่	1.904	.032		3.331*	.000
ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1)	.325	.056	.326	5.441*	.000
ปัจจัยภายในองค์กร (X_2)	.262	.062	.254	4.456*	.000
ปัจจัยภายนอกองค์กร (X_3)	.040	.071	.038	1.006	.315
วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4)	.361	.060	.341	6.036*	.000

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$\hat{y} = 1.904 + .325x_1^* + .262x_2^* + .040x_3 + .361x_4^*$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_y = .326zx_1^* + .254zx_2^* + .038zx_3 + .341zx_4^*$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบแปลความหมายได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (y) มีคะแนน 1.904 โดยที่ไม่ต้องมีปัจจัยความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1) ปัจจัยภายในองค์กร (X_2) ปัจจัยภายนอกองค์กร (X_3) และวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4)

จากสมการพยากรณ์จะพบว่า วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4) ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1) และ ปัจจัยภายในองค์กร (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (y) เพิ่มขึ้น .361, .325, และ .262 ตามลำดับ เมื่อตัวแปรปัจจัยอื่นถูกทำให้คงที่ในทำนองเดียวกัน

ส่วนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่า คะแนนมาตรฐานของปัจจัยวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4) ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1) และ ปัจจัยภายในองค์กร (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (y) เพิ่มขึ้น .341, .326, และ .254 ตามลำดับ เมื่อตัวแปรปัจจัยอื่นถูกทำให้คงที่

สำหรับการหาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักความสำคัญโดยใช้ค่าที (t-test) พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย 3 ตัว มีผลทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_4) ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ (X_1) และ ปัจจัยภายในองค์กร (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .341, .326 และ .254 ตามลำดับ

ส่วนตัวแปรปัจจัยปัจจัยภายนอกองค์กร (X_3) มีผลทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แสดงว่าไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .038

2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ภาพที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากภาพที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึก จากโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี และผู้บริหารองค์กร จำนวน 9 คน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เหลือแค่ 3 แนวทางการพัฒนา มาพัฒนานำเสนอเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สร้างแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งออก 3 ด้าน ดังนี้

แนวทางที่ 1 ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ เกิดจากที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ แนวคิดวิธีการปฏิบัติเฉพาะสาขา เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาสามารถปรับสภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ บุคคลทั่วไปจึงให้ความสำคัญแก่การศึกษา โดยมีแนวคิดที่ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ทางมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้และทักษะในสาขาวิชาการเฉพาะทางให้มีความชำนาญยิ่งขึ้น มุ่งสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ การได้พัฒนาตัวเองก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ ซึ่งการตัดสินใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษานั้นแต่ละคนอาจมีเหตุผล มีแรงจูงใจแตกต่างกันไป เช่น ต้องการได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปพัฒนางานในหน้าที่ให้เจริญก้าวหน้า ต้องการเพิ่มวุฒิทาง

การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการแสวงหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต บางคนอาจมีความมุ่งหวังเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ

แนวทางที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยทั้งภายในนับตั้งแต่นโยบายในการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เริ่มตั้งแต่ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ตลอดจนทั้งปัจจัยภายนอก นับตั้งแต่ระเบียบใหม่ของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งได้สร้างแรงกดดันให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งด้านคุณวุฒิและด้านตำแหน่งวิชาการ ปัจจัยเหล่านี้ทั้งสนับสนุนและผลักดันคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ จึงมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเอกชน

แนวทางที่ 3 วิธีการพัฒนาทุนมนุษย์

3.1 การพัฒนาบุคลากรที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการและการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากมิติด้านการดำรงตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ ผลจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงนโยบายในการสนับสนุนทำให้คณาจารย์ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทัศนคติทักษะและประสบการณ์ด้านการเขียนงานวิจัย และการเขียนตำราอย่างต่อเนื่องตามแนวนโยบายที่ชัดเจนโดยเฉพาะแนวทางในการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อดึงดูดหรือผลักดันให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความต้องการในการขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

3.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ทำให้คณาจารย์รู้สึกว่าได้ตนเองได้รับโอกาสให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพผ่านกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เลยมีผลทำให้เกิดความรักความภาคภูมิใจในการทำงานในมหาวิทยาลัยที่ตนเองทำงานอยู่

3.3 การได้รับการอบรม การศึกษาต่อซึ่งเป็นกิจกรรมภายนอก ทำให้คณาจารย์เหล่านั้นสามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การยอมรับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ผลการทดสอบยังพบว่าวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ (การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง) มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในความก้าวหน้าด้านตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ซึ่งตามกระบวนการมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะใช้หลากหลายรูปแบบในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการได้รับสนับสนุนในการฝึกอบรมและการรับรู้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากเครือข่ายเหล่านั้นล้วนมีผลก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำเรื่องขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และเลือกนำมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งอาจารย์บางส่วนยังไม่เข้าถึงการพัฒนาเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะไม่ได้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา หรือไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยข้อจำกัดในด้านทรัพยากรในการพัฒนาทุนมนุษย์ของกรุงเทพมหานคร เช่น วิทยาการ งบประมาณ ระยะเวลา การบริหารจัดการ เป็นต้น ทำให้ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามความคิดเห็นของอาจารย์ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือทุกส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ จึงควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมกับองค์กร และนำมาปรับใช้ ดังเช่น แนวคิดของโซคซีย์ สุเวชวัฒนกุล และ กนก กานต์ แก้วนุช (2555 : 957-959) ได้อธิบายขั้นตอนการพัฒนาทุนมนุษย์ไว้ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Assessing Human Capital Development Needs) เป็นกระบวนการแรกของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายในการประเมินว่าพนักงานมีความจำเป็น และต้องการการพัฒนาทักษะในด้านใด 2) การออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ (Designing and Implementing Human Capital Development Programs) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความชัดเจนสำหรับกิจกรรมย่อยในแต่ละกิจกรรมแล้ว การดำเนินการออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อไป 3) การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ (Evaluating Human Capital Development Programs) การประเมินผลการจัดกิจกรรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ดำเนินกิจกรรมทุนมนุษย์ทราบได้ถึงผลของการจัดกิจกรรมที่องค์กรได้ลงทุนไปกับการกิจกรรมว่ามีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด เพื่อให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของกรุงเทพมหานครเพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร และความต้องการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2. แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ จากการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่มีความคิดตรงกันว่านโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการควรกำหนดจาก สภามหาวิทยาลัย หรือคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงให้บุคลากรสายวิชาการได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย เนื่องจากการกำหนดนโยบายขององค์กรจะเป็น แนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Livingstone Makondo (2014: 179 - 186) รวมถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Ulrich, D. and Dulebohn, J. H. (2015) โดยกล่าวว่า การพัฒนาระดับองค์กรจะต้องมุ่งพัฒนาคนให้เกิด ความเชี่ยวชาญ ดังนั้นนโยบายและกลยุทธ์องค์กรเป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อบุคลากรสายวิชาการ โดยจะต้องเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องจะต้องกำหนดเป็นนโยบายขององค์กร โดยการดำเนินการต่าง ๆ ต้องเป็นการดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวม โดยเริ่มต้นจากการปฐมนิเทศ เพื่อชี้แจงบทบาทและความสัมพันธ์เชิงหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน สร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Sylvia N. Naris and Wilfred I. Ukpere (2012: 11859 - 11864) และ พิมพลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557: 1 - 19) ที่กล่าวถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ องค์กรควรจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของ

บุคลากรสายวิชาการเพิ่ม เป็นการลงทุนในมนุษย์หรือทุนมนุษย์สามารถสร้างจากการ จัดการความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปรับทัศนคติ โดยเริ่มต้นจากปฐมนิเทศแล้วจึงดำเนินการต่อ ในการอบรมพัฒนาในด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความจำเป็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ ควรมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาด้วยตนเอง กับการจัดการด้านพัฒนาทุนมนุษย์ให้อาจารย์
2. ด้านปัจจัยภายในองค์กร มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายสนับสนุนให้คณาจารย์พัฒนาตนเอง กับนโยบายในมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาด้วยตนเอง
3. ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร มหาวิทยาลัยควรสร้างสื่อกิจพอใจกับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อเป็นการส่งการพัฒนาทุนมนุษย์มีประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ในการทำงาน
4. ด้านวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ ควรกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับสายงานวิชาการมีความยุติธรรมและตรวจสอบได้ และองค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ประเด็นถัดมาที่ได้จากผลการวิจัยคือความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินผลการทำงานซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเช่นกัน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนควรให้ความสำคัญและตรวจสอบระบบการประเมินผลการทำงานให้เป็นมาตรฐานตามที่ควรเป็นในการดำเนินการให้บริหารศึกษาภาคเอกชน โดยควรเป็นระบบที่เป็นธรรม มีคุณธรรม และสามารถตรวจสอบได้ มีการใช้ดัชนีชี้วัดที่เป็นรูปธรรมในการประเมิน

เอกสารอ้างอิง

- โชคชัย สุเวชวัฒนกุล, และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). *ทางเลือก-ทางรอดจากวิกฤติเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิศทางการศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน. (2558). สืบค้น 15 มกราคม 2559, จาก <http://www.kus.kps.ku.ac.th/satit/asean/>
- แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). สืบค้น 21 กันยายน 2561, จาก <http://www.mua.go.th/>.

- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม* (รายงานการวิจัย). สมุทรสงคราม: โรงพยาบาลอัมพวา.
- มนัญญา ขอแซฟ, และพิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2562). ปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(21), 194-205.
- วรนนท์ บุนนาค. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ศุภานัน พุ่มตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. (2561). *ประวัติความเป็นมาสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*. สืบค้น 21 กันยายน 2561, จาก <https://www.apheit.org/2012-06-23-09-30-55>
- สุภาศักดิ์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกอนงค์ ศรีสำอังก. (2559). การดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 12(3), 101-113.
- Conrad, C.F., & Blackburn, R.T. (1985). Program Quality in Higher Education. In Smart, J.C.(ed). *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 1. New York: Agathorn.
- Livingstone Makondo. (2014). Academic Advising in Universities: Concept Paper. *Kamla-Raj 2014, ACADEMIC ADVISING, J Sociology Soc Anth*, 5(2).
- Pipe, T. B., Conner, K., Dansky, K., Schraeder, C., & Caruso, E. (2005). Perceived involvement in decision-making as a predictor of decision satisfaction in older adults. *Journal of nursing research*, 6(4), 1-12.
- Sylvia N. Naris & Wilfred I. Ukpere. (2012). Evaluation of human resource development and training at a higher educational institution in Namibia. *African Journal of Business Management*, 6, 49.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2). 188-204.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.