



กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ Human Resource Development Influencing Performance of the Academic Personnel In Rajabhat Universities

ชฎาพร โปคัยสุวรรณ¹ ชาญชัย ยมดิษฐ์² ทรงเกียรติ อิงคามระธร³

¹ สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

² สาขาวิชาภาษาไทยศึกษาและพลศึกษา วิทยาลัยมวยไทยศึกษาและการแพทย์แผนไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

³ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) สร้างสมการพยากรณ์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 390 คน ประเมินการขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและแบบจัดสรรแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผลลัพธ์ของงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.74) เพื่อพิจารณารายตัวชี้วัดขององค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พบว่า ความมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) และระดับต่ำสุด คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.90) และเมื่อพิจารณารายตัวชี้วัดขององค์ประกอบผลลัพธ์ของงาน พบว่า การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ คุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.98) และระดับต่ำสุด คือ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.88)

2. กิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 แบบมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม ($\beta = 0.44$) 2) การศึกษา ($\beta = 0.25$) 3) การพัฒนาองค์การ ($\beta = 0.19$) 4) การพัฒนาของบุคลากร ($\beta = 0.15$) และ 5) การพัฒนาอาชีพ ($\beta = 0.04$)

3. สร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 0.45 + 0.28 (\text{TRAIN}) + 0.22 (\text{EDUC}) + 0.12 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.18 (\text{OD})$$

$$\hat{Z} = 0.45 (\text{TRAIN}) + 0.25 (\text{EDUC}) + 0.15 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.19 (\text{OD})$$

คำสำคัญ : อิทธิพล กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ



ABSTRACT

The purposes of the study were to : 1) study the work performance of the academic personnel in Rajabhat universities, 2) examine human resource development activities influencing the performance of the academic personnel in Rajabhat universities and 3) define a prediction equation of the human resource development activities variable influencing the performance of the academic personnel in Rajabhat universities by using simple random sampling and proportional stratified sampling. The sample size was determined by using Yamane’s formula. Research instrument for data collection was questionnaire. Data analysis was carried out by measuring frequency, percentage, mean, standard deviation as well as multiple regression analysis.

The findings revealed as follows :

1. The work performance of the academic performance in Rajabhat universities was aver all, at a high level ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67). When considering each individual aspect, the working behavior aspect was at the highest level ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.64), followed by the work performance output ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.74). Considering each indicator for the working behavior aspect, the self-discipline indicator was at the highest level ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.79), followed by the skills, knowledge, and ability indicator ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) and the creativity indicator ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.90), respectively. Considering each indicator for the work performance output aspect, the optimal resource utilization indicator was at the highest level ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.75), followed by the work quality indicator ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.98), and the work time consumption indicator ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.88), respectively.

2. the 5 kinds of human resource development activities variables had direct effect to the performance of the academic personnel in Rajabhat universities at 0.05 level statistical significance. Human resource development activities factors had the positive effect in five following kinds, i. e., 1) training ($\beta = 0.44$) 2) education ($\beta = 0.25$) 3) organizational development ($\beta = 0.19$) 4) personnel development ($\beta = 0.15$) and 5) career development ($\beta = 0.04$).

3. The result of the prediction equation in raw score form and standard errors were shown as follows

$$\hat{Y} = 0.45 + 0.28 (\text{TRAIN}) + 0.22 (\text{EDUC}) + 0.12 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.18 (\text{OD})$$

$$Z = 0.45 (\text{TRAIN}) + 0.25 (\text{EDUC}) + 0.15 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.19 (\text{OD})$$

Keywords : Influence , Human Resource Development Activities , Work Performance, Academic Personnel , Rajabhat Universities.



บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรอ้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Barney & Wright, 1998) ทั้งนี้เพราะในบรรดาทรัพยากรการบริหาร คือ 4 M' s อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด มีทักษะและการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งยังเป็นที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์การอีกด้วย (Schuler & MacMillan, 1984)

ทั้งนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องทำอย่างมีกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพ้นออกจากงาน (จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2548) หากองค์การใดสามารถพัฒนาและอ้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ องค์การนั้นย่อมมีโอกาสและมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทุกองค์การจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์การอันจะส่งผลให้องค์การสามารถแข่งขัน หรือเติบโตได้อย่างยั่งยืน

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น กริลเลย์และเอ็กแลนด์ (Gilley & Eggland, 1989) มีแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน เนื่องจากประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับพนักงานเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแนคเลอร์และแนคเลอร์ (Nadler & Nadler, 1980) ได้เสนอไว้ว่า กิจกรรมที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งเน้นให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นกับตัวพนักงานโดยตรง 3 ส่วน คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

นอกจากนี้ผลการวิจัยของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552) เรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รวมทั้งผลการศึกษาคความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี โดยกันยา ศรีสามารถ (2550) ในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทใดที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการศึกษาคครั้งนี้ คือ ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวน 14, 908 คน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป



2) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้ได้มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 แห่ง ในแต่ละพื้นที่ทั้ง 6 กลุ่มพื้นที่ และในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏสุ่มตัวอย่างแบบจัดสรรแบบสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนประชากร

1.2 ขอบเขตเนื้อหา

1) ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากความรับผิดชอบ ความมีวินัย ในตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะ ความรู้ ความสามารถ (2) ผลลัพธ์ของงาน ซึ่งวัดจากคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และความสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

2) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ประเภท ได้แก่ 1) กิจกรรมฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษา 3) กิจกรรมพัฒนาของบุคลากร 4) กิจกรรมพัฒนาอาชีพ และ 5) กิจกรรมพัฒนาองค์การ

1.3 ขอบเขตพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็น 6 กลุ่มพื้นที่ ประกอบด้วย (1) กลุ่มภาคเหนือ (2) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) กลุ่มภาคกลาง (4) กลุ่มภาคตะวันตก (5) กลุ่มภาคใต้ และ (6) กลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยทำการสุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มพื้นที่ละ 1 แห่ง ในการเก็บข้อมูล

วิธีดำเนินการวิจัย

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 ตัวอย่าง

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดหมวดหมู่ เข้ารหัส และวิเคราะห์หาค่าโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อบรรยายรายละเอียดของคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำและผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน



3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้สถิติอนุमान โดยหาค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.2 และเพศชาย ร้อยละ 42.8 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 23.3 พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 57.7 และอัตราจ้างรายปี ร้อยละ 10.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 50 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 23.8 และอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 15.4 อายุงานระหว่าง 2-10 ปี ร้อยละ 65.1 อายุงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 18.7 และอายุงานระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 11 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 32.1 คณะวิทยาการจัดการ ร้อยละ 24.6 และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 18.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 73.8 ปริญญาเอก ร้อยละ 25.1 และปริญญาตรี ร้อยละ 1 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 14.4 และรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 1 เป็นอาจารย์ ร้อยละ 84.1 มีรายได้ 25,001-30,000 บาท ร้อยละ 34.6 รายได้ 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 21.3 และรายได้ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 13.1

2. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลการศึกษาดังนี้

2.1 จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดแต่ละองค์ประกอบและภาพรวม

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	\bar{X}	แปลความ	S.D.
พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	5	3.88	มาก	.64
ผลลัพธ์ของงาน	5	3.76	มาก	.74
ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ	5	3.82	มาก	.67

2.2 ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมกรปฏิบัติ พบว่า ตัวแปร ทั้ง 5 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	\bar{X}	แปลความ	S.D.
1. ความรับผิดชอบ	5	3.72	ดี	.58
2. ความมีวินัยในตนเอง	5	4.29	ดี	.79
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	5	3.65	ดี	.96
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5	3.58	ดี	.90
5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ	5	4.15	ดี	.74
พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	5	3.88	ดี	.64



2.3 ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 ผลลัพธ์ของงาน พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 ผลลัพธ์ของงาน

ตัวแปร	คะแนนเต็ม	\bar{X}	แปลความ	S.D.
1. คุณภาพงาน	5	3.87	ดี	.98
2. ปริมาณงาน	5	3.65	ดี	.89
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	5	3.56	ดี	.88
4. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	5	4.01	ดี	.75
5. ความสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	5	3.72	ดี	.95
ผลลัพธ์ของงาน	5	3.76	ดี	.74

3. กิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษา พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม (TRAIN) กิจกรรมการศึกษา (EDUC) กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (OD) กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร (DEVE) และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (CD) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยตัวแปรกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p-value
กิจกรรมการฝึกอบรม	0.29	0.02	0.44	12.11	0.00
กิจกรรมการศึกษา	0.22	0.02	0.25	9.04	0.00
กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร	0.12	0.02	0.15	4.95	0.00
กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ	0.04	0.02	0.04	2.07	0.03
กิจกรรมการพัฒนาองค์กร	0.18	0.03	0.19	5.77	0.00
R = 0.95		Adjusted R ² = 0.90		F = 735.72***	
SE _{est} = 0.20		a = 0.45			

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ โดยการนำเข้าตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัว พบว่า ตัวแปรพยากรณ์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ประเภท มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลทางบวก คือ กิจกรรมการฝึกอบรม (t = 12.11, sig. = 0.05) กิจกรรมการศึกษา (t = 9.04, sig. = 0.05) กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (t = 5.77, sig. = 0.05) กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร (t = 4.95, sig. = 0.05) และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (t = 2.07, sig. = 0.05) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.95 และค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.90 ซึ่งแปลความได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 5 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 90 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ร้อยละ 20

4. การสร้างสมการพยากรณ์กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ



กิจกรรมการพัฒนา (TRAIN) กิจกรรมการศึกษา (EDUC) กิจกรรมการพัฒนางาน (OD) กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร (DEVE) และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (CD) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.45 + 0.28 (\text{TRAIN}) + 0.22 (\text{EDUC}) + 0.12 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.18 (\text{OD})$$

$$Z = 0.45 (\text{TRAIN}) + 0.25 (\text{EDUC}) + 0.15 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.19 (\text{OD})$$

จากสมการ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับอิทธิพลจากปัจจัยกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ประเภท เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม (TRAIN) 2) กิจกรรมการศึกษา (EDUC) 3) กิจกรรมการพัฒนางาน (OD) 4) กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร (DEVE) และ 5) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (CD)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับดี
2. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ กิจกรรมฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนางาน กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ

3. สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 0.45 + 0.28 (\text{TRAIN}) + 0.22 (\text{EDUC}) + 0.12 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.18 (\text{OD})$$

$$Z = 0.45 (\text{TRAIN}) + 0.25 (\text{EDUC}) + 0.15 (\text{DEVE}) + 0.04 (\text{CD}) + 0.19 (\text{OD})$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการจบการศึกษาระดับสูง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการทั้งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนวลลักษณ์ บุชบง (2552) เรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถของอาจารย์ คุณภาพของผู้เรียน ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และความเครียด

2. กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการศึกษา กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมการพัฒนางาน มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 90.00 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ ร้อยละ 20.00 ซึ่งแสดงว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ประเภทมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552) เรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน การศึกษาของอรนุช ศรีสุรางค์ (2545) เรื่อง การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริษัทสยามมาฮาฮี เทกโนกลาส



จำกัด พบว่า การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อความสำเร็จ รวมไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การมองให้ไกลออกไปในอนาคต และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างองค์การการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ได้เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาของบรูคส์ และนาฟูโค (Brooks & Nafukho, 2006) เรื่อง Human Resource Development, Social Capital, Emotional Intelligence any Link to Productivity? พบว่าการบูรณาการระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะสังคมและสติปัญญามีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์การภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่หลากหลาย ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาตลอดชีวิต กิจกรรมการพัฒนาอาชีพและกิจกรรมการพัฒนาองค์การ รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ไปในแนวทางเดียวกันว่า ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษา 3) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 4) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และ 5) กิจกรรมการพัฒนาองค์การ (Gilley & Eggland, 1989; Smith & Mills, 1991; Swanson & Holton, 2001) อธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ของบุคลากร การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดทักษะ ความรู้ และความสามารถที่พร้อมนำไปปฏิบัติงานปัจจุบันได้ทันที และเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น มีกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในอนาคตเป็นการเรียนรู้ในลักษณะการเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งใหม่ในอนาคตได้ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระยะยาวเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องพัฒนาสำหรับงานปัจจุบันหรืออนาคต โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากร มีกิจกรรมความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพโดยที่บุคลากรมีการวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ วางแผนทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างโดยได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเชื่อมโยงทักษะความสามารถกับตำแหน่งงานใหม่ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากองค์การเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพและมีกิจกรรมบนแนวคิดขององค์การการเรียนรู้ โดยใช้การเรียนรู้เป็นหนทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีเทคโนโลยีสารสนเทศระบบฐานข้อมูล มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ และมีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงานพร้อม ๆ กับการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่ง อาจนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนและกำหนดหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยวัดจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงาน การศึกษาคั้งต่อไปอาจจะศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม



เอกสารอ้างอิง

- กันยา ศรีสามารถ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2548) รวบรวมความด้านการจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- นवलลักษณ์ บุชบง. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรนุช ศรีสุรางค์. (2545). การพัฒนาศูนย์พยาบาลในองค์กร บริษัทสยามอาหาร เทคโนโลยี จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barney J.B., & Wright, P.M. (1998). On Becoming A Strategic Partner: The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Human Resource Management*, 37: 31-46.
- Brooks, M., & Nafukho, F.M (2006). Human Resource Development, Social Capital, Emotional Intelligence any Link to Productivity. *Journal of European Industrial Training*. 3 (2), 117-118.
- Gilley, J. & Egglund, S. (1989). *Principles of Human Resource Development Reading*. New York : Addison – Wesley.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York : wiley.
- Schuler, R.S. and MacMillan, l. (1984). Gaining Competitive Advantage through Human Resource Practices. *Human Resource Management*, 23, 241-256.
- Smith, P.C., & Mills, G.E. (1991). *Human Resource Development, the Field*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco : Berrett-Koehler.