

ความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

The Opinions of Personnel in Private Higher Education Institutions in Nakhon Ratchasima towards Human Resources Management and Working Performance Efficiency

นฤชล ธนจิตชัย*

บทคัดย่อ

การวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่ถูกเลือกให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน ได้จากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.940 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test (Independent Samples) และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน คือ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด

*อาจารย์ประจำวิทยาลัยนครราชสีมา

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาในการทำงาน ด้านปริมาณงานแสดงว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the opinions towards human resources management of personnel under private higher education institutions in Nakhon Ratchasima 2) to study the opinions on working performance efficiency of personnel under private higher education

institutions in Nakhon Ratchasima 3) to compare the opinions on working performance efficiency of personnel under the private higher education in Nakhon Ratchasima. The data was collected by questionnaire with members of the community enterprises that were chosen as a sample of 370 people by simple random sampling. The instrument used in this study was a questionnaire with the reliability of 0.940. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation and statistical hypothesis testing, including t-test (Independent Samples) and One-Way ANOVA.

The result of the research showed that;

1. The opinions on the human resources management of personnel private higher education institutions in Nakhon Ratchasima were at high level in overall. When considering by aspect, it was found that the opinions of staff under private higher education institutions in Nakhon Ratchasima on the management of human resources were at high level in descending orders: Human Resources Procurement, Human Resource Development, Human Resources Award respectively, and it was at the moderate in the field of protecting and preserving human resources.

2. The opinions on working performance efficiency of personnel under private higher education institutions in Nakhon Ratchasima in overall were at high level.

Considering by aspect, it was found that the opinions of personnel under private higher education institutions were at high level for 4 aspects in descending orders: the quality of work, the cost, the time to work, the workload which show that the working performance of personnel under private higher education institutions in Nakhon Ratchasima were according to human resource planning correspond to the institution's policy.

3. Comparison the opinions of personnel under the private higher education institutions in Nakhon Ratchasima on working performance efficiency with different gender and education level, their opinions on the performance were not different. But for the different work experience and income, their opinions on work performance efficiency were different.

Keywords: Human resources management, Working performance efficiency, Private Higher Education Institutions

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษา มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนระบบการศึกษาของประเทศในโลกของสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ จากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ รวมถึงการขยายตัวของธุรกิจการศึกษาของโลกตะวันตก เป็นสิ่งกระตุ้นให้สถาบันอุดมศึกษาไทยต้องทบทวนบทบาทและพันธกิจเพื่อ

ปรับทิศทางการดำเนินงานให้เหมาะสม ทันยุคสมัย รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสามารถก้าวสู่การแข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับสากลได้ในอนาคตอันใกล้ การปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตลอดจนความต้องการบัณฑิตของสถานประกอบการและอนาคตจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในทุกกระดับและมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ได้ประกาศใช้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทุกระดับโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจำนวนมหาวิทยาลัยของรัฐได้เพิ่มขึ้นอย่างมากเนื่องจากการยกสถานะของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันราชภัฏขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยเอกชนได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกันในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาการเพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัยให้มีการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มหาวิทยาลัยใดถ้าไม่ปรับตัวหรือพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างระบบการทำงานขององค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันตลอดเวลาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอีกหนึ่งประการหากบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีการทำงานในบรรยากาศที่ดีและหากสามารถสร้างขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นในการทำงานแก่บุคลากรได้ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีชานะเป้า, 2556)ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

อย่างไรก็ตาม การสร้างความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพดังนั้นหาก

ผู้นำระดับสูงขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจ ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายแห่งที่ได้รับการระบุนมากที่สุดก็คือปัญหาในเรื่อง “คน” ในองค์กรใหญ่ๆ ที่มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะมีระบบการสรรหาว่าจ้างการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการจัดสวัสดิการไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการและกิจกรรมสัมพันธ์ซึ่งเป้าหมายสูงสุดก็คือการทำให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบของการวิจัย เชิงปริมาณ
2. ประชากรได้แก่ คือบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
3. กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 370 คนวิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1967: 886)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ มี 1 ชุด ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการให้รางวัล จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ข้อ และ 4) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 รวมจำนวน 16 ข้อ เป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านเวลาในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อรวมจำนวน 16 ข้อ เป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาตามวันเวลาดังหมายไว้ล่วงหน้าดำเนินการระหว่าง

เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามจากนั้นเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ

4. เมื่อบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตอบแบบสอบถามแล้วเสร็จได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 370 ฉบับ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อตรวจสอบของการตอบผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบสอบถามในตอน 2 และ 3 เป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) กำหนดเป็น 5 ระดับดังนี้

5 คะแนนกำหนดให้ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนนกำหนดให้ เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

3 คะแนนกำหนดให้ เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนนกำหนดให้ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนนกำหนดให้ เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Best. 1981: 125) ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น =

$$\frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}$$

5

จากนั้นนำมาเทียบกับเกณฑ์ค่าคะแนนโดยกำหนดความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง

ระดับเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนน 2.72 – 3.40 หมายถึง

ระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง

ระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง

ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือได้แก่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ที่คำนวณตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐานได้แก่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test (Independent Samples) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 371 คน เป็นเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 หญิง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 อายุ 21-25 ปีขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 อายุ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 มีมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 และรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43

2. ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 3.59) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 3.47) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 3.41) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 3.21)

2.1 ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ องค์การมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถตรงตามที่กำหนดไว้ให้สมัครเข้าทำงาน ($\bar{x}$ = 4.02) องค์การมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคโดยใช้ระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน ($\bar{x}$ = 3.39) มีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{x}$ = 3.69) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การมีแผนผังการทำงานของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 3.31)

2.2 ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์การมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ($\bar{x}$ = 3.57) องค์การมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.43) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งตามสายงานมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.42)

2.3 ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมโดยยึดหลักการประเมินตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ($\bar{x}$ = 3.57) ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.41) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 3.32)

2.4 ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ด้านการปกป้องและธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่องค์กรมีการ จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ($\bar{x} = 3.28$) องค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.23$) ผู้บริหารมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.17$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด คือผู้บริหารมีการให้ข้อเสนอแนะ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดโดยไม่ซ้ำเดิม ($\bar{x} = 3.16$)

3. ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของของบุคลากร ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 3.52$) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 3.48$) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.45$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 3.42$)

3.1 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพของงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้แก่ บุคลากรได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับ คุณภาพงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอจากหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.51$) บุคลากรได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับ คุณภาพงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอจากผู้ร่วมงาน

($\bar{x} = 3.41$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับคุณภาพงาน ของตนเองอย่างสม่ำเสมอจากผู้ใช้บริการ ($\bar{x} = 2.09$)

3.2 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านค่าใช้จ่ายโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ มีส่วนช่วยลดการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิด ความสิ้นเปลืองเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร ($\bar{x} = 3.47$) ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานแต่ละวันมีความสมดุลกับรายรับที่ได้จากองค์กร ($\bar{x} = 3.43$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการควบคุม กระบวนการทำงานอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.41$)

3.3 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านเวลาในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์กรมีการจัดสรรเวลาในการ ปฏิบัติให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน ($\bar{x} = 3.44$) องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยลด เวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.42$) ส่วนข้อที่มี คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการพัฒนา เทคนิคต่างๆ เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.41$)

3.4 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมาก

ไปหาน้อย ได้แก่ ปริมาณงานมีจำนวนตรงตามข้อกำหนดกำหนด ($\bar{x} = 3.42$) องค์การมีการวางแผนในการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณผลผลิตตามที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 3.41$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วงองค์การให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.41$)

4. บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกันมีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าด้านปริมาณงานมีความแตกต่างกัน

6. บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความไม่แตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าด้านอื่นมีความไม่แตกต่างกัน

7. บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าด้านอื่นมีความแตกต่างกัน

8. บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าด้านอื่นแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้านเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน คือ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สถาบันจำเป็นต้องมี เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถาบันต้องการ มีขั้นตอนตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล การพัฒนาทรัพยากร และการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gitman and McDaniel (2008 : 277) กล่าวถึงกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์จนถึงลาออกไปจากองค์กร

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาในการทำงาน ด้านปริมาณงานแสดงว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในด้านเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิรุ้งศ์ เจริญสุขชน (2546) และโสภา ทองอ่อน (2550) ที่กล่าวว่าเพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ กัลยา ธนอังกูร (2551) ที่กล่าวว่า อายุประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 สถาบันควรเน้นให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

1.2 สถาบันควรให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้กับบุคลากร เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพการมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียวดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยตรงเพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา ธนอังกูร. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย
- เกษมวัฒน์ชัย. (2543, กุมภาพันธ์). สรุปการบรรยายเรื่องสาระสำคัญและเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่มีผลกระทบต่อการศึกษาศาสนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
- จุลสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย.9(2): 15-19.
- จิตลาวัณย์บุญนาถ. (2539). ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในสายตาของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์นศ.ม. (นิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศรีฐวรรธมและคณะ. ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ, 2526.

เบญจมาภรณ์อิศรเดช. องค์การและการจัดการ3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมคกรอ- ฮิล, ม.ป.ท. ปรีชานะเป่า. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 2(2), 64-71.**

ทัศนียวงศ์สวนนท์. (2547). **การศึกษาการตัดสินใจเชิงเศรษฐศาสตร์ของนักศึกษาในการเลือกมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก.**

เทพพนมเมืองแมนและสรวงสุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2529
ชานินทร์ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่10. กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, 2552.

พริษฐ์วงศ์ เจียมสุขน.(2546).**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในกระทรวงคมนาคม.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น**

พงษ์ศักดิ์ปัญจพรผล. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2542
ต้นสนียชูเชื้อ. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. วิทยานิพนธ์สาขาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.**

สุนทรพลวงศ์. (2551). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลตำบลท่าสะอาดอำเภอเขากาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

อนุชาแก้วหลวง. (2548). **รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพายัพ (เจ็ดยอด). วิทยานิพนธ์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพายัพ. เชียงใหม่: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพายัพ.**

Mount, Joan; & Belanger, Charles H. (2004). Entrepreneurship and Image Management in Higher

Education: Pillars of Massification. **The Canadian Journal of Higher Education. 34(2): 125-140.** Retrieved December 26, 2006, from <http://www.proquest.umi.com>

Lueck, Richard and Polzer. Jeff. (2550). **การบริหารจัดการทีมงาน. แปลมาจาก Creating Teams with an Edge โดยสุวีรพรฟุ้งพุทธรคุณ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด.**

Robbins, S.P. (2001). **Organization beveavior** 9 th ed. Englewood Cliffs, NJ: rentice - Hall.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics: An introductory analysis.** New York: Harper and Row.