

## การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานตามมุมมองของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

Human Resource Management and Job Performance from the Perspective of  
Personnel in Private Higher Education Institutions in Nakhon Ratchasima Province

นฤชล ธนจิตชัย<sup>1</sup>, สำราญ บุญเจริญ<sup>2</sup>, ศิริธร เอียบศิริเมธี<sup>3\*</sup>

Naruchon Thanajitchai<sup>1</sup>, Samran Booncharoen<sup>2</sup>, Sirinthorn Eapsirimetee<sup>3</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา (2) ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา และ (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน ด้วยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ (2) ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และ

<sup>1</sup>ดร.หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>1</sup>Drr, Doctor of Business Administration Program, Nakhonratchasima College, e-mail ;drrnaruchon@nmc.ac.th

<sup>2</sup>ผศ.ดร., หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>2</sup> Asst. Prof Dr Doctor of Business Administration Program, Nakhonratchasima College e-mail ; samranb@nmc.ac.th

<sup>3</sup>ดร.หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา

<sup>3</sup>Dr., Doctor of Business Administration Program, Nakhonratchasima College e-mail ; Eapsirimetee@gmail.com.

\*Corresponding : E-mail ; Eapsirimetee@gmail.com.

ด้านเวลาในการทำงาน ตามลำดับ และ (3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ:** การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการทำงาน สถาบันอุดมศึกษา

## Abstract

The research purposes were: (1) to study the opinions on the human resource management of personnel under the private higher education institutions in Nakhon Ratchasima Province; (2) to study the opinions on work efficiency of personnel under the private higher education institutions in Nakhon Ratchasima Province; and 3) to compare the opinions of personnel under the private higher education institutions in Nakhon Ratchasima Province on work efficiency. The sample group was the 400 personnel under the private higher education institutions in Nakhon Ratchasima Province, selected by simple random sampling. The research instrument was the questionnaire with reliability 0.94. The data analysis statistics were the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way Analysis of Variance and post hoc comparisons via Tukey's procedure. The research findings showed that: (1) personnel's opinions toward human resource management were at a high level overall. When considering individual aspects, the mean scores ranked from highest to lowest were: rewarding, development, procurement, and maintenance and protection, respectively; (2) Regarding the efficiency of personnel performance, the opinions were also at a high level overall. The aspects were ranked by mean scores in descending order as follows: cost, quantity of work, quality of work, and time, respectively.; (3) The comparative analysis revealed that personnel with different genders, ages, and work experiences did not differ in their opinions toward performance efficiency. However, differences in educational attainment and monthly income led to statistically significant differences in opinions at the 0.05 level.

**Keywords:** Human Resource Management, Performance Efficiency, Private Higher Education Institutions

## บทนำ

สถาบันอุดมศึกษา คือ กลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในระดับสากล ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการขยายตัวอย่างรวดเร็วของธุรกิจการศึกษาจากตะวันตก สถาบันอุดมศึกษาไทยจำเป็นต้องทบทวนบทบาทและพันธกิจเพื่อปรับทิศทางการดำเนินงานให้ทันสมัย พร้อมสร้างความเชื่อมั่นในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะพร้อมแข่งขันในเวทีโลก การปฏิรูปนี้จะบรรลุผลได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจและทิศทางของโลกในอนาคต สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมโดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไป ๆ ของสถาบัน อธิการบดีดูแลกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมายในการบริหารสถาบันมีคณะกรรมการกำกับวิชาการ และคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดีฝ่ายต่างๆเป็นผู้ช่วยกำกับดูแลและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีและอาจมีผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายต่างๆเป็นผู้ช่วยกำกับดูแลและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีและรองอธิการบดี โดยในการบริหารสถาบันยังอาจมีการแบ่งหน่วยงานย่อยเป็นสำนักหรือฝ่ายต่าง ๆ ด้วย เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและทรัพย์สิน โดยโครงสร้างองค์กรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเป็นโครงสร้างขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน การจัดโครงสร้างเป็นรูปแบบโครงสร้างองค์กรแบบแนวดิ่ง คือ จากบนลงล่าง และอำนาจการบริหารจะรวมอยู่ที่ศูนย์กลางเป็นหลัก สำหรับบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2550 มาตรา 11 กล่าวถึงบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2 ประเภท ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและเจ้าหน้าที่ โดยบุคลากรสายวิชาการมีหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัย สำหรับเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก และการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนซึ่งทั้งบุคลากรสายวิชาการและเจ้าหน้าที่ต้องทำงานแบบการประสานร่วมมือกันจึงจะทำให้การดำเนินงานของสถาบันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Tangdamnoensawat, S., 2007 อ้างถึงใน ภิรมย์พัฒน์ นโนมัยกุล และคณะ, 2563 )

นับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 วงการอุดมศึกษาไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งจากการยกฐานะสถาบันราชภัฏและ

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย รวมถึงการขยายตัวอย่างรวดเร็วของมหาวิทยาลัยเอกชน ส่งผลให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ท่ามกลางความท้าทายนี้ สถาบันที่สามารถดำรงอยู่ได้ต้องเร่งปรับตัวและปฏิรูปโครงสร้างองค์กรให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับ 'ทุนมนุษย์' ผ่านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของบุคลากร เนื่องจากการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและขวัญกำลังใจที่เข้มแข็ง คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลและความสำเร็จอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยในระยะยาว ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรและเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการและสถาบันอุดมศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวจึงต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ (กัมพิพัฒน์ นโนมัยกุล และคณะ, 2563)

ความสำเร็จขององค์กรไม่ได้วัดกันที่ตัวเลขเพียงอย่างเดียว แต่เริ่มต้นที่ 'ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากร' เมื่อบุคลากรทำงานมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้อย่างสูงสุด ด้วยเหตุนี้ ผู้นำระดับสูงในยุคปัจจุบันจึงให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการบริหารจัดการ 'ทุนมนุษย์' โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการสร้างความผาสุกในองค์กร กำหนดนโยบายเพื่อวางรากฐานระบบการสรรหา การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลที่ยุติธรรม ตลอดจนการจัดสวัสดิการและกิจกรรมสัมพันธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการดำเนินงานดังกล่าว คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีเอกภาพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานตามมุมมองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ผลของการศึกษาจะเป็นสิ่งสะท้อนให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 มีนักปราชญ์จำนวนมากให้ความสนใจเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมามีการวัดความสัมพันธ์ในทิศทางที่แตกต่างหลากหลาย (Guest et al, 2011 อ้างถึงใน ปีทมา รูปสุวรรณกุล,2562)

แนวคิดตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด (The Harvard model) หรือแนวคิดแบบ “มนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ” (Developmental humanism) เป็นแนวคิดกระแสหลักที่ได้รับความนิยมและมีความแพร่หลายมากที่สุด โดยแนวคิดแบบฮาร์วาร์ดนั้น มีแนวคิดมาจากสำนักคิด “มนุษยสัมพันธ์” จะให้ความสำคัญกับการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการนำเอาศักยภาพและความสามารถของบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปคือ แนวคิดของการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์กลุ่มฮาร์วาร์ด จะเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรโดยเชื่อว่า การที่องค์กรจะสามารถจะสามารถพัฒนางานให้ดีขึ้นได้องค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสมให้ได้ก่อน เมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้บุคลากรย่อมเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและงานให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

แนวคิดตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักมิชิแกน (The Michigan School) หรือแนวคิดแบบ “บริหารจัดการนิยม” (Managerialism) ที่เน้นแนวคิดด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยมองในมุมมองของฝ่ายจัดการ คือ การมองผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์กรจะได้รับเป็นอันดับแรก โดยใช้หลักการบริหารจัดการคน มาเป็นเครื่องมือในการจัดการกับบุคลากร เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้แนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำนักมิชิแกน จึงมีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Utilitarian-instrumentalism หรืออรรถประโยชน์-กลไกนิยม คือการมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักโดยใช้วิธีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้ามาเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่หมาย (ชลธิชา เพชรานนาร และคณะ,2563)

กลุ่มแนวความคิดแบบอ่อน (Soft) เป็นแนวคิดของการที่เน้นความสำคัญไปที่ “คน” มากกว่า “การบริหารจัดการ” โดยเชื่อว่าบุคลากรทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสามารถของตัวเอง วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวิธีการที่เน้นไปในเรื่องของความไว้วางใจกัน ใช้วิธีการสร้างพันธกิจผูกพัน (Commitment) สร้างความร่วมมือเกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วม (Participation) ให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรกลุ่มแนวความคิดแบบแข็ง (Hard) เป็นแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดแบบอ่อน คือจะให้ความสำคัญกับ “การบริหารจัดการ” มากกว่า “คน” โดยเชื่อว่าการบริหารจัดการเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์การบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดึงดูดศักยภาพสูงสุดของบุคลากรแต่ละคนออกมา ทำให้สามารถใช้คนได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าที่สุด แนวคิดนี้มุ่งเน้นการบริหารจัดการเป็นอันดับต้น ๆ และการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม (วสันต์ ทัพวงศ์, 2560)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกตีความออกมาในหลายรูปแบบแนวคิด ทั้งแบบที่ให้ความสำคัญกับคนและแบบที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ แต่โดยรวมแล้วมีความเชื่อว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้สามารถดึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson (1953) ได้ให้คำนิยามความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพเลยว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการคุณภาพสูง โดยใช้ต้นทุนการผลิตที่น้อยที่สุด โดยได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ประการ ได้แก่ ต้นทุนคุณภาพ ปริมาณและวิธีการ ในขณะที่ Ryan และ Smith (1954) ได้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ ว่า ประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่เสียและผลลัพธ์ที่ได้จากงานว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ และ Petersen และ Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้งานจะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

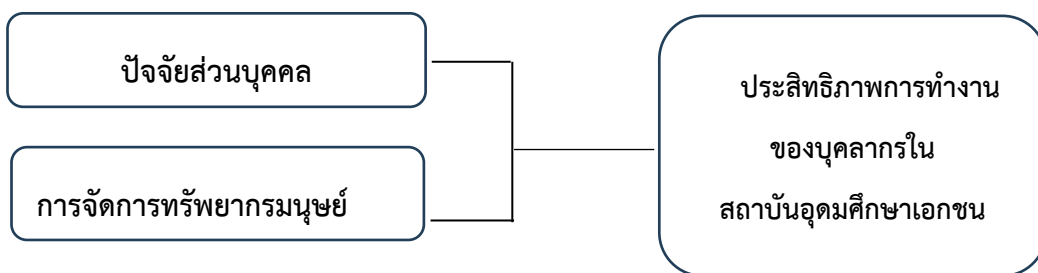
3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปค่านิยาม ได้ว่าสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุดใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือ ตรงกับมาตรฐานการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ต้นทุนต่ำ ทั้งต้นทุนทางด้านบุคคล เงิน เวลา

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### วิธีการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยวิธีการของของยามาเน (Yamane, 1967: 886) จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

**เครื่องมือการวิจัย** การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณอาศัยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ (1) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ข้อ (2) ด้านการให้รางวัล จำนวน 3 ข้อ (3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ข้อ และ (4) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 4 รวมจำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ (1) ด้านคุณภาพงาน จำนวน 3 ข้อ (2) ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ (3) ด้านเวลาในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และ (4) ด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อ รวม

จำนวน 16 ข้อ โดยข้อคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967) และ

(4) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ ลักษณะคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

**การหาคุณภาพเครื่องมือ** ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยแบบสอบถามตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) (Rovinelli and Hambleton, 1977 : 49-60.) จากนั้นนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง ก่อนนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.904 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้มากกว่าเกณฑ์ 0.7 (Brace, Kemp, and Snelgar, 2012:7) ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

**การรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา ในพื้นที่แหล่งชุมชน ห้างสรรพสินค้า โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมตั้งแต่เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2567 และรอรับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนสมบูรณ์ 400 ตัวอย่าง

**การวิเคราะห์ข้อมูล** เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการกำหนดรหัส ลงรหัส บันทึกข้อมูล และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว) ถ้าพบความแตกต่าง หากความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Tukey's

## ผลการวิจัย

การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานตามมุมมองของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เป็นเพศชาย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75 หญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 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 มัธยมศึกษาตอนปลาย ขึ้นไป จำนวน 39 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. ผลการศึกษาความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

| การจัดการทรัพยากรมนุษย์                       | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | แปลผล     | ลำดับ |
|-----------------------------------------------|-----------|--------------------------|-----------|-------|
| 1.ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์                  | 3.67      | .743                     | มาก       | 3     |
| 2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์                 | 3.97      | .545                     | มาก       | 2     |
| 3.ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์              | 4.74      | .267                     | มากที่สุด | 1     |
| 4.ด้านการปกป้องและธำรงรักษา<br>ทรัพยากรมนุษย์ | 3.52      | .698                     | มาก       | 4     |
| รวม                                           | 3.97      | .438                     | มาก       |       |

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และ ด้านเวลาในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | แปลผล | ลำดับ |
|--------------------------|-----------|----------------------|-------|-------|
| 1.ด้านคุณภาพของงาน       | 3.47      | .655                 | มาก   | 3     |
| 2.ด้านค่าใช้จ่าย         | 3.94      | .613                 | มาก   | 1     |
| 3.ด้านเวลาในการทำงาน     | 3.46      | .548                 | มาก   | 4     |
| 4. ด้านปริมาณงาน         | 3.52      | .725                 | มาก   | 2     |
| รวม                      | 3.71      | .499                 |       |       |

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 3** วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t     | p-value |
|--------------------------|-----------|------|-----------|------|-------|---------|
|                          | $\bar{X}$ | S.D  | $\bar{X}$ | S.D  |       |         |
| 1.ด้านคุณภาพงาน          | 3.44      | .67  | 3.474     | .640 | .403  | .419    |
| 2.ด้านค่าใช้จ่าย         | 3.90      | .634 | 3.97      | .596 | 1.033 | .160    |
| 3.ด้านเวลาในการทำงาน     | 3.45      | .536 | 3.46      | .558 | .271  | .417    |
| 4.ด้านปริมาณงาน          | 3.50      | .737 | 3.53      | .718 | .439  | .801    |
| รวม                      | 3.69      | .516 | 3.73      | .485 | .869  | .396    |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า เพศ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน

**ตารางที่ 4** วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | ระดับประสิทธิผล |     |      |       |         |
|--------------------------|------------------|-----------------|-----|------|-------|---------|
|                          |                  | SS              | df  | Ms   | F     | p-value |
| โดยรวม                   | ระหว่างกลุ่ม     | 1.183           | 3   | .394 | 1.589 | .192    |
|                          | ภายในกลุ่ม       | 98.277          | 396 | .248 |       |         |
|                          | รวม              | 99.460          | 399 |      |       |         |

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (1) ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่า อายุ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 30 ปีขึ้นไป ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ และ (2) ด้านปริมาณงาน พบว่า อายุ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 21 - 25 ปี ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านเวลาทำงาน

**ตารางที่ 5** วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | แหล่งความ<br>แปรปรวน | ระดับประสิทธิผล |     |       |       |         |
|--------------------------|----------------------|-----------------|-----|-------|-------|---------|
|                          |                      | SS              | df  | Ms    | F     | p-value |
| โดยรวม                   | ระหว่างกลุ่ม         | 6.153           | 4   | 1.538 | 6.512 | .000*   |
|                          | ภายในกลุ่ม           | 93.307          | 395 | .236  |       |         |
|                          | รวม                  | 99.460          | 399 |       |       |         |

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (1) ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 , การศึกษาระดับปริญญาตรี และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. (2) ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มการศึกษาอื่น ๆ และ (3) ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ผู้มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มการศึกษาอื่น ๆ

**ตารางที่ 6** วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | ระดับประสิทธิผล |     |      |       |         |
|--------------------------|------------------|-----------------|-----|------|-------|---------|
|                          |                  | SS              | df  | Ms   | F     | p-value |
| โดยรวม                   | ระหว่างกลุ่ม     | 2.409           | 6   | .402 | 1.626 | .139    |
|                          | ภายในกลุ่ม       | 97.051          | 393 | .247 |       |         |
|                          | รวม              | 99.460          | 399 |      |       |         |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า ประสบการณ์ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 7** วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | แหล่งความแปรปรวน | ระดับประสิทธิผล |     |       |       |         |
|--------------------------|------------------|-----------------|-----|-------|-------|---------|
|                          |                  | SS              | df  | Ms    | F     | p-value |
| โดยรวม                   | ระหว่างกลุ่ม     | 4.236           | 3   | 1.412 | 5.872 | .001*   |
|                          | ภายในกลุ่ม       | 95.224          | 396 | .240  |       |         |
|                          | รวม              | 99.460          | 399 |       |       |         |

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตาม ระดับรายได้ พบว่า ระดับรายได้ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (1) ด้านคุณภาพงาน จำแนกตามระดับรายได้ เป็นรายคู่ พบว่า รายได้ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้อื่น ๆ (2) ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า รายได้ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้อื่น ๆ (3) ด้านเวลาในการทำงาน พบว่า รายได้ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้อื่น ๆ และ (4) ด้านปริมาณงาน พบว่า รายได้ ต่างกัน ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ผู้มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ให้ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้อื่น ๆ

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานตามมุมมองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

2. ความคิดของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาในการทำงาน ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปตามกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สถาบันจำเป็นต้องมี เพื่อให้ได้ทรัพยากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่สถาบันต้องการ มีขั้นตอนตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล การพัฒนาทรัพยากร และการปกป้องธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gitman and McDaniel (2008 : 277) กล่าวถึงกระบวนการการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์จนถึงลาออกไปจากองค์กร นอกจากนี้พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2559) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์คำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กรมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของ สมชาย รักการงาน และคณะ (2563) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า การให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยหลักที่ดึงดูดบุคลากรสายวิชาการให้อยู่กับองค์กร และส่งผลต่อความพึงพอใจในระดับสูง

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลาในการทำงาน ตามลำดับ แสดงว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปตามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล ทรัพย์หลาย และวิชากร เฮงขวัญกุล (2562) ที่พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน

ปริมาณงานมี ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ในขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดี ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกรู้ ด้านการรับรู้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ ปิยธิดา รัตนพิทักษ์ (2565) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ภายใต้อาณัติเศรษฐกิจปัจจุบัน บุคลากรให้ความสำคัญกับ "การบริหารต้นทุน/ค่าใช้จ่าย" มากที่สุด เพื่อให้คุ้มค่างบประมาณที่จำกัดของสถาบันเอกชน

3. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ปวีณนุช พุกกัน (2566) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ ธนวัฒน์ สุขสวัสดิ์ (2564) พบว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษา ต่างกันมีทักษะในการวิเคราะห์งานและความคาดหวังต่อประสิทธิภาพงานต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมักเน้นที่ "คุณภาพงาน" ในขณะที่ผู้มีการศึกษาระดับรองลงมาอาจเน้นที่ "ปริมาณงาน" และการศึกษาของ มาริสา ผิวง่อง (2562) ยืนยันว่า รายได้ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและมุมมองต่อความสำเร็จในงาน เพราะรายได้ที่ต่างกันสะท้อนถึงตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต่างกันในสถาบันอุดมศึกษา

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริม จนทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรอันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป
2. จากผลการศึกษาเบื้องต้นสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางการกำหนดภาระงานของบุคลากร ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร รวมทั้งการส่งเสริมมาตรฐานการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพการมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยตรงเพื่อจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชลธิชา เพชรานรากร, วรกฤต เกื่อนช้าง, สุพรต บุญอ่อน.(2563). การบูรณาการแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักมิชชันกับหลักพุทธธรรม, *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์* 8, ฉ. 3 (2563): 245.
- ธนวัฒน์ สุขสวัสดิ์. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 11(2), 89-104.
- นฤมล ทรัพย์หลาย และวิชากร เฮงขุญกุล.(2562).ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน (ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในจังหวัดสมุทรสาคร).*วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*,3(1),89-109
- ปัทมา รุปสุวรรณกุล.(2562).การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*,13(1),มกราคม-เมษายน 2562,41-54
- ปวีณนุช พู่กัน.(2566).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร.รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย.
- ปิยธิดา รัตนพิทักษ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 29(1), 112-135.
- พัชรกานต์ นิมิตรศดิกุล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์.(2559).กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*,9(3),631-652
- ภูมิพัฒน์ นโณมัยกุล และคณะ.(2563).สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.*วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*,14(1),319-333

- มารีสา ผิวผ่อง. (2562). อิทธิพลของผลตอบแทนและสวัสดิการต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 20-34.
- วสันต์ ทัพวงศ์.(2560).แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความรู้ที่ยั่งยืนสู่ความมั่นคงของประเทศ: กรณีศึกษามณฑลทหารบกที่ 16, งานวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรสมชาย รักการงาน, และคณะ. (2563). กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(5), 1845-1858.
- Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2012). *SPSS for Psychologists*. (5th ed.). New York:Palgrave Mcmillan.
- Cronbach, L. (1990). *Essentials of Psychological testing*. (5th ed). New York : Harper.
- Elmore Petersen and Grosvenor E Plowman,.(1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin
- <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.84677/page/n5/mode/2up>
- Gitman, Lawrence J.; & Carl McDaniel. (2008). *The Future of Business: The Essentials*. 4<sup>th</sup> ed. Ohio: South Western Cengage Learning.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, in Attitude Theory and Measurement*. P.90-95. New York : Wiley & Son.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill. : Richard
- <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.84677/page/n5/mode/2up>
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Ryan, T.A. and P. C. Smith.(1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York: The McDonald Press Company.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.