

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์
ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN EDUCATION OF LECTURERS AFFECTING
ACHIEVEMENT IN ADMINISTRATION OF THAI PRIVATE UNIVERSITIES IN BANGKOK

เพียงเดือน เกิดอำแพง¹ และ ณัฐวุฒิ วิเศษ²

¹สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

²สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Piangduan Kerdumpang¹ and Nuttavut Wiset²

¹Business Administration Program, Rajapruk University

²Logistics and Supply Chain Management Program, Rajapruk University

(Received: January 28, 2021; Revised: September 9, 2021; Accepted: October 12, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน 2) เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย และ 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลปฐมภูมิ ตลอดจนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 สถาบัน จำนวน 371 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล โดยใช้โปรแกรม AMOS

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ระดับมาก 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย อยู่ระดับมาก และ 3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ ประกอบด้วย ด้านการลงทุนในการฝึกอบรมและด้านการให้การศึกษาคือ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทุนมนุษย์, ผลสัมฤทธิ์, มหาวิทยาลัยเอกชนไทย

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the development of human capital in education of lecturers in private universities, 2) to study the accomplishment of management of Thai private universities, and 3) to study the development of human capital in education of lecturers affecting the accomplishment of management of Thai private universities in Bangkok. The tools used in this research consisted of a questionnaire for obtaining primary data as well as the opinion form of the sample group, which consisted of 371 lecturers from 11 private universities in Bangkok. The

statistics used in the data analysis were descriptive statistics namely frequency, percentage, mean, standard deviation and analyzing the influence path by using AMOS program.

The results of the research showed that 1) the level of human capital development in education of lecturers in private universities was at a high level, 2) the level of accomplishment in management of Thai private universities was at a high level, and 3) human capital development for lecturers' education, consisting of investment in training and further education that affected the accomplishment in the management of Thai private universities in Bangkok.

Keywords: Development, Human Capital, Achievement, Private University of Thailand

บทนำ

สภาพปัญหาในปัจจุบัน แนวโน้มบริบทของการพัฒนามหาวิทยาลัยไทยต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ทางปัญญาที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาประเทศ ดังนั้นมหาวิทยาลัยในประเทศไทยจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของอาจารย์ ซึ่งมีทั้งมหาวิทยาลัยปิด มหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยตลาดวิชาการปรับเปลี่ยนทางการจัดการระบบอุดมศึกษาเอกชนของไทย บ่อยครั้งทำให้อาจารย์และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้นเกิดความไม่มั่นคงทางด้านอาชีพ มีความเหลื่อมล้ำทางด้านฐานเงินเดือน ตลอดจนปัญหาการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยดังกล่าว ส่งผลต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ในขณะที่การเพิ่มคุณภาพการศึกษาของไทยมีความอ่อนด้อยลงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนยังไม่มียุทธศาสตร์และสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งทางด้านภาษาและการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อให้เพียงพอต่อการรองรับการก้าวเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อการศึกษาไทยในระดับอุดมศึกษา และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านการศึกษา รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้มีนโยบายที่ชัดเจนต่อบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม (ทิศทางการศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน, 2558)

จากการที่ปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงในระบบของการอุดมศึกษาภาคเอกชนในประเทศไทยจากสาเหตุหลายประการ ทั้งจากการขยายวิทยาเขตอย่างไม่จำกัดพื้นที่ของมหาวิทยาลัยของภาครัฐ สัดส่วนประชากรของคนรุ่นใหม่ในวัยกำลังศึกษา และอีกหลายเหตุผลทำให้จำนวนนักศึกษาเข้ารับของมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละสถาบันมีจำนวนลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัดเจน ในการอยู่รอดและปรับสถานการณ์การแข่งขันจากที่เสียเปรียบให้เป็นที่เปรียบนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นั้น องค์ประกอบสำคัญขององค์การ ประกอบด้วย หลักสูตรด้านการเรียนการสอน เครื่องมือในการเรียนการสอน อาคารสถานที่ทุนในการดำเนินงาน และประการที่สำคัญที่สุด คือ ทุนมนุษย์หรือบุคลากร (อาจารย์) นั่นเอง ในอดีตได้

มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอกชนบ้าง โดยแต่ละวิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับด้านภาวะผู้นำ (บัญชา ลิ้มปะพันธ์, 2560) การดำรงรักษาพนักงาน (เอกอนงค์ ศรีสำอาง, 2560) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา (มนัญญา ยอแซฟ และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์, 2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของมหาวิทยาลัย (ศุภานัน พุฒตาล, 2560) และบางส่วนก็ศึกษาด้านกลยุทธ์ในด้านการตลาด (ณัฐยานัน สมบูรณ์ทรัพย์, 2559; จิราพร วิโรจน์สกุล และคณะ, 2561) อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่ได้ทำเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในส่วนของอาจารย์เป็นการเฉพาะเจาะจง ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาคุณวุฒิอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อต้องการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ให้มีความรู้ ความสามารถ โดยสนับสนุนให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพบุคลากรสายวิชาการขยายความร่วมมือทางวิชาการและงานวิจัยในระดับชาติและระดับสากล สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ มิใช่เพียงให้คนมีความรู้และทักษะเท่านั้น เพราะคนที่มีความรู้หรือทักษะอาจจะไม่ได้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นในการพัฒนาทุนมนุษย์ต้องมีวิธีการที่ทำให้บุคคลนำความรู้และทักษะแปลงเป็นผลงานที่สอดคล้องกับองค์กร ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการศึกษาและเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยอื่นที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

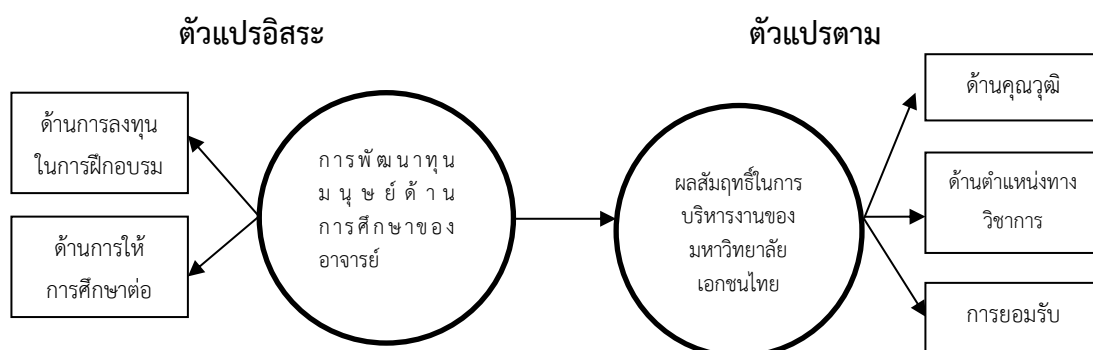
1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนามาจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งจากการที่ได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ จัดเป็นทุนทางปัญญาที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นความรู้ในลักษณะความรู้แฝง (Hatch and Dyer, 2004) เป็นจุดเริ่มแนวกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ส่วน คือ (ดังภาพที่ 1)

ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามขอบเขตในการพัฒนาของ Leonard Nadler (1976) กล่าวว่าขอบเขตของการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรจะครอบคลุมปัจจัยทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการลงทุนในการฝึกอบรม และด้านการให้การศึกษาคือ

ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่จะทำให้อาจารย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามขอบเขตในทุนมนุษย์ยังรวมถึง ทักษะความสามารถประสบการณ์ ที่เกิดจากการทำงานและฝึกฝนตนเอง (Baron and Armstrong, 2007) พฤติกรรม และบุคลิกภาพ และความน่าเชื่อถือ (Beaker, 1975) ถึงแม้ว่าทุนมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นไม่ได้ แต่มีการสร้างหรือจัดการให้อยู่ในส่วนที่เห็นได้ชัดเจน หรือเป็นทุนโครงสร้าง (Baron and Armstrong, 2007) และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณวุฒิ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ และ ด้านการยอมรับ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 สถาบัน ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 3) มหาวิทยาลัยศรีปทุม 4) มหาวิทยาลัยเกริก 5) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 6) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 7) มหาวิทยาลัยสยาม 8) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 9) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 10) มหาวิทยาลัยธนบุรี และ 11) มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ทำการสุ่มตัวอย่างการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) การสุ่มตัวอย่างเลือกมหาวิทยาลัยที่จะเข้าไปศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการเลือกมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 5,043 คน (สสอท.2561) โดยกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณเป็นอาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 371 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามแนวทางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ผู้วิจัยทำ

การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (quota sampling) เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากร
ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนมหาวิทยาลัยเอกชนและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	รายชื่อ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	535	39
2	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	471	35
3	มหาวิทยาลัยศรีปทุม	566	42
4	มหาวิทยาลัยเกริก	136	10
5	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	505	37
6	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	871	64
7	มหาวิทยาลัยสยาม	581	43
8	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	267	20
9	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	519	38
10	มหาวิทยาลัยธนบุรี	279	20
11	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	313	23
รวม		5,043	371

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกนำเอาเครื่องมือในการวิจัยมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสม
ในการศึกษาประกอบด้วย เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่
จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อประเมินผลการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน
จากกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่สอน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนด้วยกันคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไป
ด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเป็นข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales)
ชนิดกำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขต
กรุงเทพมหานครเป็นข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) ชนิด
กำหนดคำตอบเป็นข้อความ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอข้อคิดเห็น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนและกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัว และหนังสือขอความอนุเคราะห์ มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 สถาบัน ประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 3) มหาวิทยาลัยศรีปทุม 4) มหาวิทยาลัยเกริก 5) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย 6) มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ 7) มหาวิทยาลัยสยาม 8) มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 9) มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 10) มหาวิทยาลัยธนบุรี และ 11) มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เพื่อเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม อาจจะไปส่งมอบด้วยตนเองยังส่วนงานที่ได้ประสาน เพื่อช่วยแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล หรือใช้การจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยจำหน่ายซองพร้อมกับติดดวงตราไปรษณียากรไว้เรียบร้อยแล้ว

3.2 เมื่อได้รับการนัดหมาย จึงทำการจัดส่งเอกสาร และข้อความที่เกี่ยวกับการสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้ข้อมูล เพื่อได้เตรียมความพร้อมในการตอบข้อความ พร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้มาประกอบ

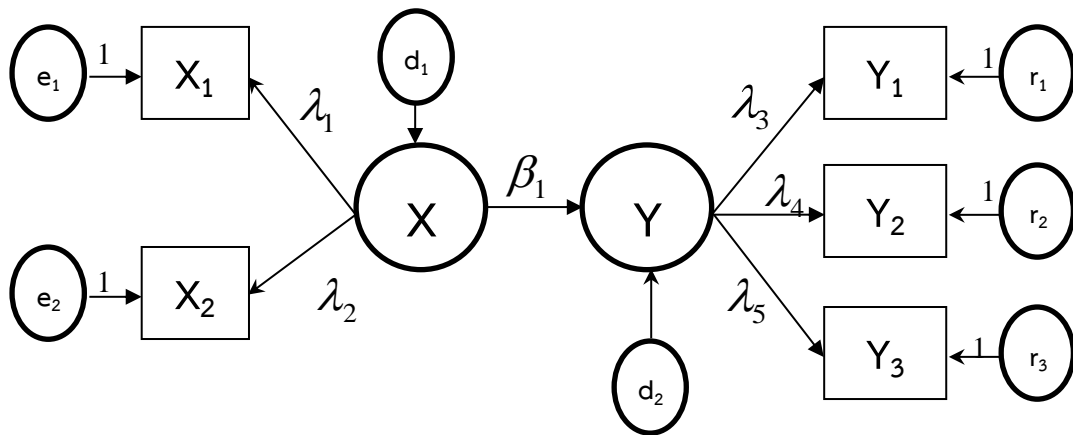
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวิธีการวิเคราะห์สามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการให้การศึกษาต่อของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methods) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ด้วยเทคนิคการใช้หลักการค่าประมาณความ ควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรว่ามีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ด้วยโปรแกรม Amos (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) ซึ่งมีรูปแบบเส้นทางของตัวแปร (ดังภาพที่ 2)



ภาพที่ 2 แบบจำลองการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (Path Analysis) ของตัวแปรที่ศึกษา การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการให้การศึกษาต่อของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแบบสมการมาตรวัดตัวแปรแฝงภายในและภายนอกทั้ง 7 ตัวได้แก่ได้แก่การพัฒนาทุนมนุษย์ (X) ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน (Y) ด้านการลงทุนในการฝึกอบรม (X₁) ด้านการให้การศึกษาต่อ (X₂) ด้านคุณวุฒิ (Y₁) ด้านการยอมรับ (Y₂) และ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ (Y₃)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านการลงทุนในการฝึกอบรม	4.29	0.55	มากที่สุด
ด้านการให้การศึกษาต่อ	4.18	0.44	มาก
รวม	4.20	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.2$, S.D. = 0.51) โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ด้านการลงทุนในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.55) และอันดับที่ 2 คือ ด้านการให้การศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของ มหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านคุณวุฒิ	3.91	0.42	มาก
ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านการยอมรับ	3.93	0.54	มาก
ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านตำแหน่งทางวิชาการ	3.87	0.51	มาก
รวม	3.93	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.33) โดยเรียงลำดับระดับความคิดเห็นมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านคุณวุฒิมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.42) อันดับที่ 2 คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.54) และอันดับที่ 3 คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านตำแหน่งทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, SD = 0.51) ตามลำดับ

กำหนดการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบสมมติฐานของโมเดล เพื่อการทดสอบว่า โมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงหรือไม่

H_0 : โมเดลเส้นทางตามทฤษฎี = โมเดลตามข้อมูลจริง

H_1 : โมเดลเส้นทางตามทฤษฎี \neq โมเดลตามข้อมูลจริง

โดยการประเมินความสอดคล้องของตัวแบบ (Evaluation the Data-Model Fit) ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมพอดีของตัวแบบเชิงประจักษ์กับตัวแบบทางทฤษฎี ค่า p -Value ต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant: Sig.) คือมีค่ามากกว่า .0518

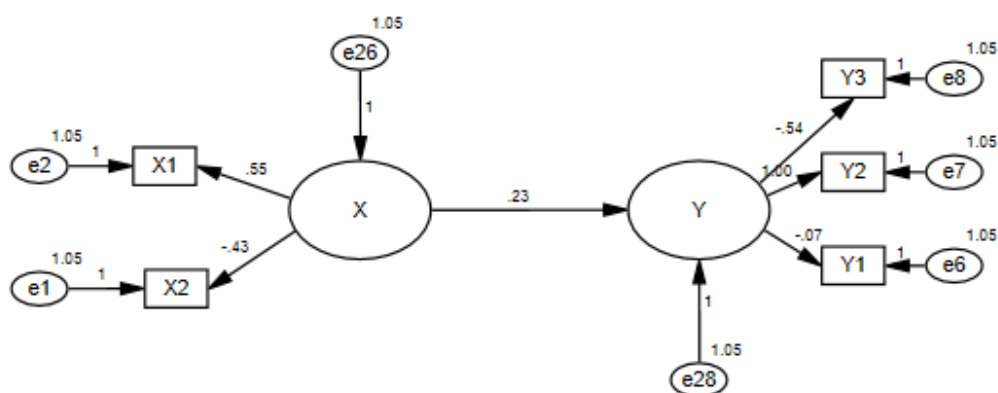
สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ ประกอบด้วย ด้านการลงทุนในการฝึกอบรม และด้านการให้การศึกษาต่อ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการลงทุนในการฝึกอบรม และด้านการให้การศึกษาต่อ

ในการวิเคราะห์โครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการ วิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยค่าประมาณความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates = ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามภาวะสันนิษฐานที่กำหนด และมีค่าสถิติที่สำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 1) รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเต็มรูป (over identified model) หรือการกำหนดโครงสร้างโมเดล (model specification)
- 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (measures of the model fit)
- 3) ผลการคำนวณอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และผลรวมอิทธิพล (total effect)

ซึ่งมีรายละเอียดของผลการวิจัย ดังนี้

1) รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเต็มรูป มีผลการวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูปของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ตัวแปรแฝง) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น นำมาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูป (over identified model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีเส้นทางเชื่อมระหว่างตัวแปรในทิศทางเดียวกันที่สามารถเชื่อมได้ไปสู่ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรภายใน หรือตัวแปรแฝงทุกสมการโครงสร้าง ซึ่งได้แสดงค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ค่า t-Value (critical ratio: C.R.) ค่า p-Value และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ซึ่งได้ผลการ วิเคราะห์ดังภาพที่ 3



Chi-square = 42.019 Chi-square/ df = 3.232 df = 13
p-value = .000 GFI = .759 RMSEA = .225

ภาพที่ 3 แสดงผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลหรือ
ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ

การปรับโมเดล

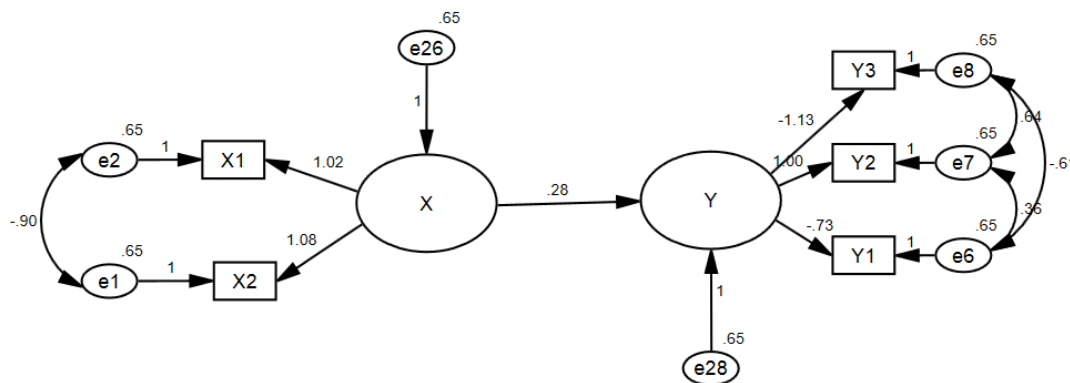
จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเต็มรูปแบบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ยังไม่เหมาะสม แสดงตามภาพที่ 3 ดังนั้น จึงต้องทำการตกแต่งรูปแบบความสัมพันธ์โดยการปรับโมเดลใหม่เพื่อให้ได้รูปแบบหรือโมเดลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุด โดยการลบเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจากรูปแบบความสัมพันธ์เต็มรูปแบบ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการประมาณค่า Standardized Regression Weights หลังการปรับโมเดล

คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร			ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Estimate)	S.E.	C.R. (t-Value)	P-Value	นัยสำคัญทางสถิติ
Y	<---	X	.283	.137	2.065	.039*	มี
X ₂	<---	X	1.080	.288	3.754	***	มี
X ₁	<---	X	1.022	.287	3.564	***	มี
Y ₃	<---	Y	-1.133	.292	-3.882	***	มี
Y ₂	<---	Y	1.000	.193	3.364	***	มี
Y ₁	<---	Y	-.728	.292	-2.493	.013*	มี

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญ *p < .05, *** p < .01

ดังนั้น จึงสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของแต่ละสมการโครงสร้างมาเขียน เส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผ่านการตกแต่งแบบความสัมพันธ์ให้เป็นแบบจำลองที่ประหยัด (Parsimonious Model) เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุด ปรากฏดังภาพที่ 4



Chi-square = 21.674 Chi-square/ df = 2.408 df = 9

p-value = .010 GFI = .949 RMSEA = .008

ภาพที่ 4 แสดงโมเดลรูปแบบเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผ่านการปรับโมเดล

2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (measures of the model fit)

การตรวจสอบความสอดคล้องกันของโมเดลหรือตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ถ้าสอดคล้องกันก็สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ และถ้าตัวแปรไม่มีความสอดคล้องกันแล้ว ตัวแบบสมการโครงสร้างจะไม่สามารถนำมาคำนวณได้ ผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลจนมีความสมบูรณ์เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือตามหลักของขบวนการวิจัยก่อนนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนาโมเดลให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น นิยมเรียกว่า “Model Fit” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โมเดลตัวแบบเชิงประจักษ์กับตัวแบบทางทฤษฎี (โมเดลต้นแบบ) มีความสอดคล้องกัน ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินโมเดล ดังนี้

2.1) ค่า Chi-square Probability Level: CMIN-p เท่ากับ 21.674

2.2) Relative Chi-square: CMIN/df เท่ากับ 2.408

2.3) Goodness of Fit Index: GFI เท่ากับ .949

2.4) Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA เท่ากับ .008

จากผลการวิจัยที่ได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎี (โมเดลต้นแบบ) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยขอแสดงข้อมูลตามตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 เกณฑ์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์	ค่าสถิติ	วัตถุประสงค์	เกณฑ์	ผลการวิจัย	ผลการพิจารณา
CMIN-p	Chi-square Probability Level	เพื่อตรวจสอบค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ ซึ่งจะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	$p > .05$.010	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์
CMIN/df	Relative Chi-square	ตรวจสอบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	< 3	2.408	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์
GFI	Goodness of Fit index	เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ โดยมีค่าระหว่าง 0-1.00	$> .90$.949	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	เพื่อบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณค่าระหว่าง 0-1.00	$< .08$.008	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์

3) ผลการคำนวณอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และผลรวมอิทธิพล (total effect)

จากโมเดลเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ผ่านการตกแต่งหรือปรับโมเดลแล้วพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดแล้ว จึงนำโมเดลความสัมพันธ์ ดังกล่าวมาหาอิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE) และผลรวมอิทธิพล (Total Effect: TE) ได้ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และผลรวมอิทธิพลระหว่างตัวแปร

ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ตัวแปรตาม	
		X	Y
X	DE.	0.00	0.28
	IE.	0.00	0
	TE.	0.00	0.28
X ₁	DE.	1.02	0.00
	IE.	0.00	0.00
	TE.	1.02	0.00
X ₂	DE.	1.08	0.00
	IE.	0.00	0.00
	TE.	1.08	0.00

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาผลรวมอิทธิพลพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ (X) ประกอบด้วย ด้านการลงทุนในการฝึกอบรม (X₁) และ ด้านการให้การศึกษาคือ (X₂) มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) โดยมีค่าผลรวมอิทธิพล เท่ากับ 0.28 (อิทธิพลทางตรงบวกอิทธิพลทางอ้อม)

อภิปรายผล

1. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก คือ ด้านการลงทุนในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด และอันดับที่ 2 คือ ด้านการให้การศึกษาคือมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Betty Akullu Ezati, and Christopher B. Mugimu (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายในการพัฒนาวิชาชีพครูของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของแอฟริกา กรณีศึกษา Makerere University ทำให้ทราบถึงผลของการวิจัยว่า ตารางการฝึกอบรมมักเป็นปัญหาหลักเสมอ

ในการจัดการอบรม เพราะบุคลากรแต่ละท่านก็มีตารางการทำงานที่แน่น และมีงานยุ่งตลอดทั้งปี สี่ ในหกของการจัดฝึกอบรมนี้ จึงถูกจัดขึ้นในช่วงวันหยุดของนักศึกษา ซึ่งมักจะเป็นช่วงเดียวกันกับที่ บุคลากรบางท่านต้องออกไปทำการศึกษาวิจัยด้านอื่น และการมีประสบการณ์การสอนเป็นเวลายาวนาน ทำให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมบางท่าน รู้สึกว่าการฝึกอบรม และการสอนนักเรียนนั้นไม่มีความสำคัญ จาก หลักฐานที่เป็นการตอบแบบสอบถามจากอาจารย์หลาย ๆ ท่านที่มักจะรู้สึกตั้งแต่เริ่มต้นการฝึกอบรม ว่า พวกเขาจำเป็นต้องทำอะไร เช่น ศาสตราจารย์ท่านหนึ่งที่เขียนไว้ว่า หลังจากการเข้าร่วม ฝึกอบรมนอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่มีหน้าที่ในการสอนของมหาวิทยาลัยนี้ มีความรู้ในสิ่งที่พวกเขา สอนเป็นอย่างดี แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับด้านเทคนิคการสอน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ยังต้องการการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอีกมาก

2. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก คือ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านคุณวุฒิมียุทธศาสตร์มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน ด้านตำแหน่งทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Andre and Lantu Donald Crestofel (2015) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและการจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษาธนาคารซีทีบีแองโกลินโดนีเซียทำการศึกษาเกี่ยวกับ 1) กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์จากการ พัฒนาทักษะ 2) กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์จากการฝึกอบรม 3) กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์จาก การสร้างความผูกพันองค์กร 4) กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์จากการเก็บรักษาบุคลากร และพบว่า ความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการทุนมนุษย์ มีเป้าหมายที่คล้ายกัน นั่นก็คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจะช่วยเพิ่มศักยภาพ ให้แก่องค์กรได้ ทั้งนี้แนวคิดของภาวะผู้นำที่ดี จึงเป็นวิธีการที่สร้างทุนมนุษย์ให้กับองค์กร ทั้งนี้ผู้นำ ต้องมีวิธีการสื่อสารและช่วยให้พนักงานสามารถทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ ประกอบด้วย ด้านการลงทุนในการ ฝึกอบรม และด้านการให้การศึกษาต่อ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับงานของ ชุมพล รอดแจ่ม (2561) ได้ทำการศึกษารูปแบบการ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน ผล การศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการด้วยตนเอง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การศึกษา การ ฝึกอบรม ความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน บุคลากร สายวิชาการมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ตนเองให้ตรงกับศาสตร์ที่ตนเองปฏิบัติงานสอนอยู่รวมถึงการเข้าร่วมอบรมวิชาชีพเฉพาะทางให้เป็นไป ตามที่สภาวิชาชีพในศาสตร์นั้นกำหนด รวมถึงควรให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการ พัฒนาศักยภาพตนเองให้ตรงกับความต้องการของตนเองและตรงกับศาสตร์วิชาในลักษณะแบบการมี ส่วนร่วมโดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้ส่งเสริม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านการลงทุนในการฝึกอบรมควรส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กรและการประเมินรูสึกพึงพอใจกับการฝึกอบรม และนำผลการประเมินการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของคณาจารย์

1.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครด้านการให้การศึกษาต่อควรมีนโยบายในมหาวิทยาลัยสนับสนุนให้อาจารย์มีการศึกษาต่อด้วยสนับสนุนให้อาจารย์มีการศึกษาต่อด้วยวิธีการพัฒนาแบบการศึกษาต่อมีประสิทธิภาพต่อผลลัพธ์ในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในเชิงปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 15 กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร วิโรจน์สกุล และคณะ. (2561). การพัฒนากลยุทธ์การตลาดเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร. กรณีศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ. (2561). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยสู่การเป็นเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4(1), 59-60.
- ณัฐยานี สมยุทธทรัพย์. (2559). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อมหาวิทยาลัยเอกชนหลักสูตรนานาชาติ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2(3), 73-83
- ทิศทางการศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน.(2555). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2559, จาก <http://www.kus.kps.ku.ac.th/satit/asean/>
- บัญชา ลิ้มปะพันธุ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการธำรงรักษาพนักงานกรณีศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุซงฎิบัณฑิต คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยชินวัตร.
- มนัญญา ยอแซฟ และพิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2562). ปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน, วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(21), 194-205.

- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). **ปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย**. สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สสอท. (2561). **ประวัติความเป็นมาสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 21 กันยายน 2561, จาก <https://www.apheit.org/2012-06-23-09-30-55>.
- เอกอนงค์ ศรีสำอางค์. (2560). **การดำรงรักษาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร**. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 12(3), 101-113.
- Andre and Lantu Donald Crestofel. (2015). **Servant Leadership and Human Capital Management: Case Study in Citibank Indonesia**. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(2015), 303 – 311.
- Baron, A and Armstrong, M. (2007). **Human Capital Management: Achieving Added Value Through People**. London: Kogan Page Publishers.
- Betty, A. E., and Christopher, B. M. (2010). **Enhancing Quality of Student Teachers' Practices through Reflective**. *Journal Writing during School Practice. Perspectives in Education*, 28(2), 31-40.
- Gary, S. B. (1975). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. 2nd Edition. New York: Columbia University Press.
- Hatch, N. W., and Jeffery, H. D. (2004). **Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage**. *Strategic Management Journal*, 25(12), 1155-1178.
- Leonard, N. (1976). **Corporate Human Resource Development**. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Likert, R. (1967). **Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley & Son.
- Yamane, T. (1967). **Statistic : An Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.