

ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

บุษกร จันท์เทวณูมาส¹

กุลธิดา ท้วมสุข²

บทคัดย่อ

ทุนมนุษย์ ถือเป็นต้นทุนสำคัญที่จะสนับสนุนให้การดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ด้วยสถิติอ้างอิง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนอย่างมีนัยสำคัญกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกส่วนประกอบพิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ มีค่าเท่ากับ χ^2 -test=213.95, df=159, p=0.00240 จากนั้นนำไปพัฒนาร่างตัวแบบและใช้แบบประเมินร่างตัวแบบเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญรวมจำนวน 21 คน เพื่อพิจารณาคำตัดสินความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิจัยได้ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 4 ข้อ ตัวบ่งชี้ความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 58 ตัวบ่งชี้ คุณลักษณะของทุนมนุษย์ รวมทั้งสิ้น 78 ข้อ กระบวนการจัดการทุนมนุษย์ 6 กระบวนการ และปัจจัยที่จะสนับสนุนการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 21 ปัจจัย

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์; การจัดการทุนมนุษย์; ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์; มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น; มหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อีเมล: bussakorn.c@nrnu.ac.th

² สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อีเมล: kultua@kku.ac.th

Human Capital Management Model for the University for Local Development

Bussakorn Chantewanumas¹

Kulthida Tuamsuk²

Abstract

Human capital is considered an important asset which facilitates the operation attainment of Rajabhat universities as higher education institutions for rural development. This quantitative research focusing on the development of human capital management model for universities whose important mission was to develop rural communities employed inferential statistics including correlation analysis and confirmatory factor analysis (CFA). Findings from the CFA indicated that all components of the human capital management model were significantly congruent with empirical data determined from values of χ^2 -test =213.95, df=159, p=0.00240. The results were then used for drafting a model and presented to 21 experts for IOC determination. This research yielded a human capital management model for rural development universities consisting of 5 components: 1) goals of the universities for local development (4 indicators), 2) characteristics of local development universities (58 indicators), 3) attributes of human capital (78 indicators), 4) human capital management process (6 indicators), and 5) factors enhancing the human capital management (21 indicators).

Keywords: Human capital; Human capital management; Human capital management model; University for Local Development; Rajabhat University

¹ Information and Library Department, Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Ratchasima Rajabhat University, e-mail: bussakorn.c@nrru.ac.th

² Information Science Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, e-mail: kultua@kku.ac.th

Received: 18 November 2019

Accepted: 7 December 2019

บทนำ

สารสนเทศและความรู้เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ โดยมีมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ถือเป็นทุนขององค์กร (Maesincee, 2007) หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้และทุนทางปัญญาอย่างเป็นรูปธรรม จะแสดงให้เห็นถึงสินทรัพย์ที่มีมูลค่าโดยที่ไม่ต้องลงทุน เรียกได้ว่ามีทุนทางปัญญาขององค์กร ถึงแม้จะไม่สามารถวัดได้เป็นตัวเงิน หากนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ก็สามารถพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ ทุนทางปัญญาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจ ที่จะรักษาองค์ความรู้อันเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลให้อยู่ในองค์กร และนำมาสร้างให้เกิดมูลค่าต่อไปได้ อย่างไรก็ตามการจัดการทุนทางปัญญาเป็นศิลปะของการสร้างคุณค่าจากความรู้หรือสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ขององค์กร (Seviby, 1997) ซึ่งส่วนประกอบของทุนทางปัญญาที่สำคัญที่สุดคือทุนมนุษย์ การเริ่มพัฒนาทุนทางปัญญาขององค์กรจึงควรเริ่มและให้ความสำคัญที่การพัฒนาทุนมนุษย์ก่อน ดังนั้นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงเน้นไปที่การบริหารจัดการทุนมนุษย์ ทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้มากขึ้น เนื่องจากความรู้ที่มีจะนำไปสู่ทักษะความชำนาญในการทำงานและนำไปสู่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคลและองค์กรได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหนึ่งในองค์กรสถาบันการศึกษากลุ่มที่มุ่งเน้นการสอนระดับปริญญาตรีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยการผลิตบัณฑิตผู้มีความรู้ความสามารถสู่ท้องถิ่นให้มีคุณภาพ นำไปสู่รากฐานของการพัฒนาคนในชาติ

ที่ถือเป็นทุนมนุษย์และกลไกสำคัญต่อแผนพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (Rajabhat University Act B.E. 2547, 2004) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีรูปแบบทุนทางปัญญาที่จะตอบสนองต่อภารกิจ และไม่มีกระบวนการพัฒนาทุนทางปัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ อีกทั้งยังไม่มีกระบวนการที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษากลุ่มอื่นที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและการวิจัย จึงเห็นได้ว่ายังไม่มีการศึกษาด้านตัวแบบทุนมนุษย์ที่เจาะจงเฉพาะบริบทมหาวิทยาลัยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง อีกทั้งไม่ได้มีการศึกษาตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงต้องพิจารณาว่าอะไรคือลักษณะหรือสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญว่าควรมีคุณลักษณะตามภารกิจ ในด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอย่างไร ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้แก่คนในท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา “ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” โดยใช้แนวคิดตัวแบบทุนทางปัญญา ประกอบด้วยทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ (Bontis, 1998; Edvinsson, & Sullivan, 1996; Stewart, 1997) แต่ จะ เน้น ศึกษาเฉพาะ ทุน มนุษย์ ตามแนวคิดของ Thianphut, Jiamprachanarakorn, Sirasirirusth, & Boonloisong, 2014) Khongkhasawat (2007) Wedchayanon (2011) Dockthaisong (2008)

Sauphayana (2008) ที่บูรณาการแนวคิดด้านทุนมนุษย์ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของทุนทางปัญญา

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการทั้งหมดมาเป็นฐานในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ได้ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์ที่อธิบายตัวบ่งชี้ กระบวนการและปัจจัยตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ในแต่ละภารกิจ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (Rajabhat University Act B.E. 2547, 2004) อีกทั้งเป็นแนวทางในการจัดการทุนมนุษย์ ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการวิจัย การพัฒนาตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ทุนมนุษย์ (Human capital) ในงานวิจัยนี้หมายถึง ทุนที่เกิดจากความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลของอาจารย์ หรือที่ต้องใช้เวลาในการสะสมจำแนกคุณลักษณะของทุนมนุษย์ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะพฤติกรรม และทัศนคติ

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (University for local development) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ที่มุ่งเน้นให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน มีภาระหน้าที่ในการให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการ

และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์ (Human capital management model) หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี ประสบการณ์ และปรากฏการณ์ แสดงให้เห็นถึงเป้าหมาย ตัวชี้วัด คุณลักษณะของทุนมนุษย์ กระบวนการจัดการ และปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ โดยอธิบายตามกรอบแนวคิดในรูปของข้อความหรือแผนภาพเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และสามารถเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไปได้

วิธีการศึกษา

บทความวิจัยนี้นำเสนอการวิจัยในระยะที่ 3 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 ที่พบตัวบ่งชี้ความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน จำนวน 82 ตัว และผลการศึกษาจากระยะที่ 2 พบองค์ประกอบทั้งหมด จำนวน 117 รายการ มาทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย โดยการพิจารณาเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำหนดขึ้น (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) นอกจากนี้ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้วิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) (Kaiyawan, 2013) จากนั้นทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบ

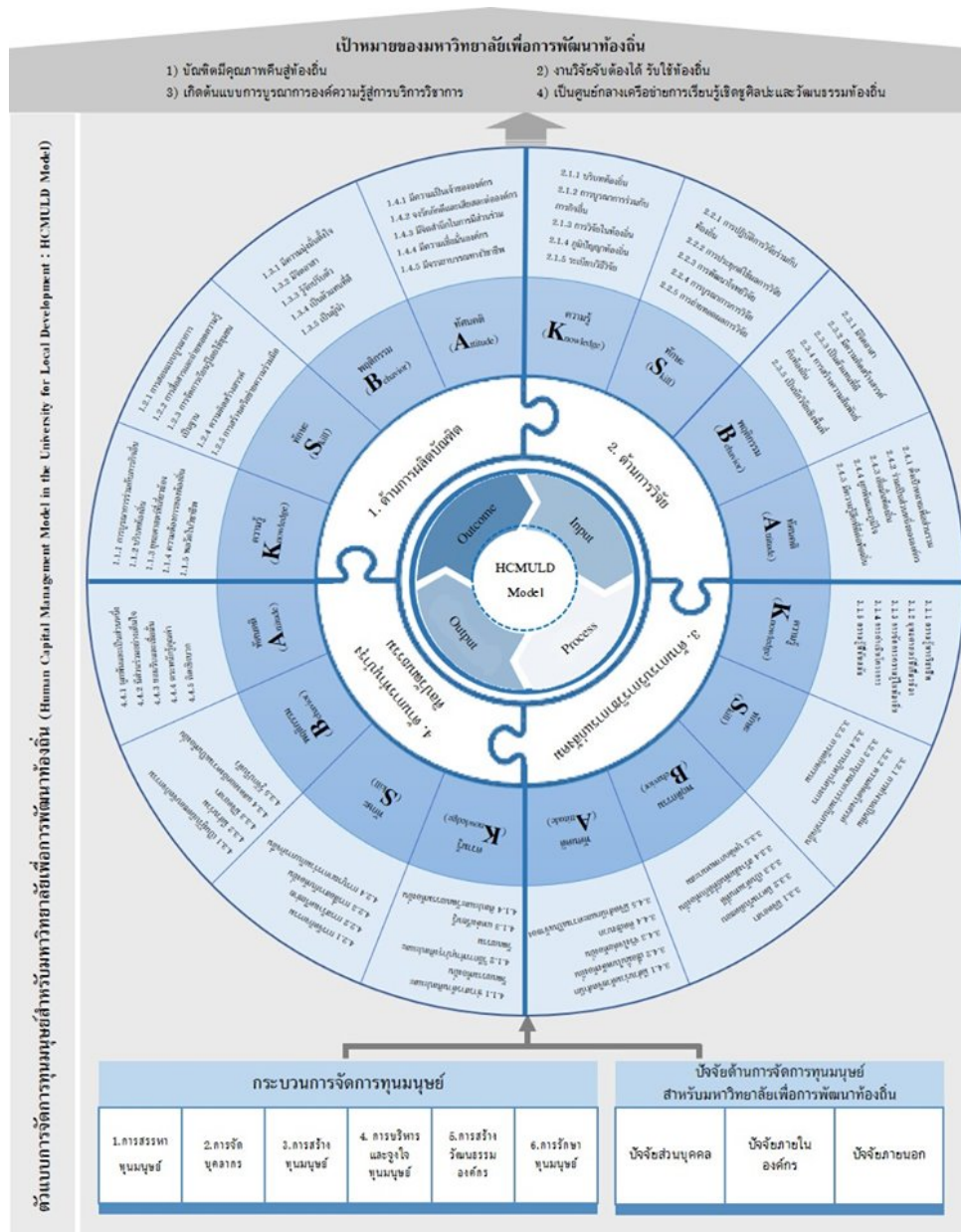
เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Lisrel 8.72 โดยพิจารณาจากค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index = AGFI) โดยเทียบตามเกณฑ์ (Angsuchoti, Wijitwanna, & Pinyophanuwat, 2014) ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาร่างตัวแบบ และนำร่างตัวแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้ ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านการบริหารองค์กร รวมจำนวน 21 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์-30 เมษายน 2562 โดยผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า ทุกข้อมีค่า IOC อยู่ในระดับ 0.5 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ผู้วิจัยได้มาพิจารณาปรับปรุงตัวแบบให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านการผลิตบัณฑิต (ACA) องค์ประกอบด้านการวิจัย (RES) องค์ประกอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (ACS) องค์ประกอบด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม (ACC) องค์ประกอบด้านกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ (PHC) และองค์ประกอบด้าน

ปัจจัยการจัดการทุนมนุษย์ (FHC) พิจารณาได้จากค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ χ^2 -test=213.95 df=159 p=0.00240 นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) รวมทั้งค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 และ 0.96 ตามลำดับ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของตัวแบบ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแบบรวมของตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่สำคัญทั้ง 6 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก โดยมีค่าต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.78 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ผลการพัฒนา “ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (Human Capital Management Model in the University for Local Development: HCMULD Model)” ได้ตัวแบบที่มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ได้แก่ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตัวบ่งชี้ความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คุณลักษณะของทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น กระบวนการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และปัจจัยด้านการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (ภาพประกอบ) มีรายละเอียดตามคำอธิบายตัวแบบ ดังนี้



ภาพ ตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1. เป้าหมายของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มี 4 ประการคือ (1) บัณฑิตมีคุณภาพคืนสู่ท้องถิ่น (2) งานวิจัยจับต้องได้ รับผิดชอบต่อถิ่น (3) เกิดต้นแบบการบูรณาการองค์ความรู้สู่การบริหารราชการและ (4) เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้เชิงศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น

2. ตัวบ่งชี้ความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น แบ่งตามวิธีการเชิงระบบ มี 24 ตัวบ่งชี้ และแบ่งตามภารกิจของมหาวิทยาลัย 58 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ตัวบ่งชี้ตามวิธีการเชิงระบบ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ผลลัพธ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 24 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) มี 8 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) เข้าใจบริบทท้องถิ่นและสามารถชี้แนะท้องถิ่นได้ 2) มีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ ภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับท้องถิ่น 3) มีการกำหนดขอบเขตพื้นที่บริการตามยุทธศาสตร์จังหวัด 4) มีแผนงาน/โครงการที่สร้างคนให้สามารถกลับไปประกอบอาชีพเพื่อพัฒนาท้องถิ่นได้ 5) มีรูปแบบการดำเนินการกิจของความเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างชัดเจน 6) มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นมาเรียน ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว 7) นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรมาจากท้องถิ่นหรือเข้าใจบริบทท้องถิ่น และ 8) มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

2.1.2 กระบวนการ (Process) มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผลิตบัณฑิตตามความต้องการของท้องถิ่นและสถานการณ์ทางสังคม 2) จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น 3) ดำเนินภารกิจให้เชื่อมโยงกับท้องถิ่นและแก้ปัญหาท้องถิ่นแบบเร่งด่วน ด้วยการบูรณาการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 4) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และ 5) ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์ และความต้องการของท้องถิ่น

2.1.3 ผลผลิต (Output) มี 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) บัณฑิตมีงานทำในท้องถิ่นหรือตรงตามสาขาวิชา 2) มีผลงานวิจัยและการบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้จริง 3) เกิดองค์ความรู้ที่สามารถคืนสู่ท้องถิ่นผ่านหน่วยงานของคณะหรือมหาวิทยาลัยที่ให้บริการ

วิชาการแก่ท้องถิ่น 4) ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ และ 5) เกิดเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยรวมถึงอัตลักษณ์ของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

2.1.4 ผลลัพธ์ (Outcome) มี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) คุณภาพของบัณฑิตกับบทบาทในท้องถิ่น 2) มีต้นแบบที่ดีในการพัฒนาท้องถิ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อขยายผลสู่ท้องถิ่นอื่นๆ 3) เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อให้ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นคงอยู่ 4) เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้และเชื่อมโยงเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่น 5) มหาวิทยาลัยสามารถเป็นที่พึ่งของท้องถิ่นได้ตามภารกิจ และ 6) คนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการดำเนินการกิจของมหาวิทยาลัย

2.2 ตัว บ่ง ชี้ ต่ า ม ภ า ร กิ จ ข อ ง มหาวิทยาลัย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการผลิตบัณฑิต (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และ (4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมจำนวนทั้งสิ้น 58 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต มี 13 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย (1) มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น (2) มีอาจารย์ที่มีศักยภาพและบุคลิกภาพตรงกับหลักสูตร (3) บุคลากรในท้องถิ่นให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาศึกษาต่อ (4) มีรายวิชาที่บูรณาการความรู้สู่ท้องถิ่น (5) มีการผลิตตำรา หรือ เอกสารประกอบการสอน ที่สอดคล้องกับหลักสูตรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (6) มีสื่อและแหล่งเรียนรู้/สถานประกอบการในท้องถิ่น

2) กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย (1) บูรณาการความรู้ตามภารกิจต่าง ๆ ร่วมกับการเรียนการสอนได้ (2) มีการดำเนินโครงการที่สนับสนุนการบูรณาการอย่างชัดเจน (3) มีกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น

3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย (1) มีอาจารย์ที่เป็นแบบอย่างในการสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (2) มีหลักสูตรที่ตอบสนองการพัฒนาท้องถิ่น (3) บัณฑิตมีงานทำในท้องถิ่น

4) ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย (1) คุณภาพของบัณฑิตกับบทบาทในท้องถิ่น

2.2.2 ด้านการวิจัย มี 17 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย (1) มีการพัฒนาโจทย์วิจัยที่มาจากปัญหาในท้องถิ่น (2) มีขอบเขตพื้นที่การพัฒนา งานวิจัยที่ชัดเจนและครอบคลุมตามนโยบายของจังหวัด/รัฐบาล (3) มีนโยบายที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางานวิจัยในท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (4) มีจำนวนแหล่งทุนหรืองบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างเหมาะสม (5) มีการส่งเสริมชุดโครงการวิจัยแบบบูรณาการที่หลากหลายศาสตร์

2) กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย (1) มีกระบวนการ วิจัยที่เน้นการมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น (2) มีเทคนิควิธีในการบูรณาการการวิจัยร่วมกับภารกิจอื่น

3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย (1) ผลการวิจัยสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้จริง (2) ได้กระบวนการเรียนรู้

ระหว่างการวิจัย/การเรียนการสอน/บริการวิชาการ (3) เกิดทุนความรู้หรือทุนสังคมที่มาจากรากฐานความรู้ในท้องถิ่น (4) มีผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (5) มีตัวแบบชุดโครงการวิจัยแบบบูรณาการหลากหลายศาสตร์

4) ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย (1) งานวิจัยมีคุณภาพและได้รับการยอมรับจากสังคม (2) มีจำนวนผลงาน วิจัยพัฒนาท้องถิ่นที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ (3) มีชุมชนต้นแบบในท้องถิ่นที่เกิดจากการวิจัย (4) เกิดการส่งเสริม ทำให้คนในท้องถิ่นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามแนวทางที่ได้รับการแก้ไขและพัฒนา (5) ท้องถิ่นได้รับประโยชน์จากการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม

2.2.3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มี 15 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย (1) มีโครงการหรือหลักสูตรที่สามารถให้บริการความรู้คืนสู่ท้องถิ่นได้จริง (2) ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการอย่างเป็นรูปธรรม (3) มีการจัดทำแผนบริการวิชาการในท้องถิ่น (4) มีบุคลากรที่มีศักยภาพในการให้บริการวิชาการ (5) มีโครงการบริการวิชาการที่ต่อยอดมาจากการวิจัย (6) มีการกำหนดพื้นที่บริการวิชาการอย่างชัดเจน (7) มีโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการหรือการร้องขอของท้องถิ่นอย่างชัดเจน

2) กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย (1) มีการนำผลการวิจัยมาคืนความรู้สู่ท้องถิ่นด้วยการบริการวิชาการ (2) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับท้องถิ่นและภาคอุตสาหกรรมเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ

3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย (1) มีศูนย์การเรียนรู้/ศูนย์บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น (2) ร้อยละของผลสำเร็จของโครงการบริการวิชาการที่บรรลุวัตถุประสงค์จริง (3) ได้กระบวนกรเรียนรู้ระหว่างบริการวิชาการ/วิจัย/การเรียนการสอน (4) มีจำนวนบทความที่เกิดจากความรู้อันเนื่องมาจากการบริการวิชาการ

4) ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย (1) เกิดหลักสูตร/โครงการต้นแบบในการให้บริการวิชาการแก่ท้องถิ่นอื่น ๆ (2) มีชุมชนหรือองค์กรที่ได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ด้านการดำเนินงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม มี 13 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดภารกิจด้านการดำเนินงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม อย่างชัดเจน (2) มีโครงการ/กิจกรรมที่ชัดเจนในการดำเนินงานบูรณาการ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (3) มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการดำเนินงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรมอย่างชัดเจน

2) กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย (1) มีกระบวนการจัดการความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างชัดเจน (2) มีการเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม (3) มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม (4) มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่

เป็นตัวกลางในการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

3) ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย (1) ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ (2) มีผลการศึกษารากเหง้าและคุณค่าความเป็นท้องถิ่น (3) มีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

4) ผลลัพธ์ (Outcome) ประกอบด้วย (1) บุคลากรและนักศึกษาเกิดจิตสำนึกที่ดีในการร่วมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม (2) เกิดอัตลักษณ์ที่แสดงถึงความโดดเด่นของท้องถิ่นตามการอนุรักษ์ และเพิ่มคุณค่า (3) เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อให้ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นคงอยู่

3. คุณลักษณะของทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จำแนกออกเป็น 4 ด้านตามภารกิจ ซึ่งแต่ละด้านจะสะท้อนในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านทัศนคติ (Attitude) สรุปตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต มี 20 ข้อ ด้านการวิจัย มี 20 ข้อ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มี 20 ข้อ และด้านการดำเนินงานบูรณาการศิลปะและวัฒนธรรม มี 18 ข้อ รวมทั้งสิ้น 78 ข้อ สรุปรายละเอียดดังตาราง

ตาราง จำแนกคุณลักษณะของทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ควรมีตามภารกิจ 4 ด้าน

ภารกิจ	การผลิตบัณฑิต	การวิจัย	การบริการวิชาการ แก่สังคม	การทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม
ด้านความรู้ (Knowledge)	<ul style="list-style-type: none"> - การบูรณาการ - บริบทท้องถิ่น - ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง - ความต้องการของท้องถิ่น - พลวัตในวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - บริบทท้องถิ่น - การบูรณาการร่วมกับภารกิจอื่น - การวิจัยในท้องถิ่น - ภูมิปัญญาท้องถิ่น - ระเบียบวิธีวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้ทางวิชาชีพ - ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง - การจัดการความรู้ในท้องถิ่น - การดำเนินโครงการ - ความรู้ที่ทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ข่าวสารด้านศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น - วิธีการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม - แหล่งเรียนรู้ - ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
ด้านทักษะ (Skill)	<ul style="list-style-type: none"> - การสอนแบบบูรณาการ - การสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ - การจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน - ความคิดสร้างสรรค์ - การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติการวิจัยร่วมกับท้องถิ่น - การประยุกต์ใช้ผลการวิจัย - การพัฒนาโจทย์วิจัย - การบูรณาการ การวิจัย - การถ่ายทอดผลการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม - ความคิดสร้างสรรค์ - การบูรณาการร่วมกับภารกิจอื่น - การบริหารโครงการ - การจัดกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรม - การสร้างเครือข่าย - การสื่อสารกับท้องถิ่น - การบูรณาการร่วมกับภารกิจอื่น
ด้านพฤติกรรม (Behavior)	<ul style="list-style-type: none"> - มีความมุ่งมั่นตั้งใจ - มีจิตอาสา - รู้จักปรับตัว - เป็นตัวแทนที่ดี - เป็นผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีจิตอาสา - มีความคิดสร้างสรรค์ - เป็นตัวแทนที่ดี - การสร้างความสัมพันธ์กับท้องถิ่น - เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีจิตอาสา - มีความรับผิดชอบ - เป็นตัวแทนที่ดี - สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับท้องถิ่น - บุคลิกภาพเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรม - มีส่วนร่วม - มีจิตอาสา - แสดงออกถึงความ เป็นท้องถิ่น - รู้จักปรับตัว
ด้านทัศนคติ (Attitude)	<ul style="list-style-type: none"> - ความเป็นเจ้าขององค์กร - จงรักภักดีและเสียสละ - ต่อบริการ - มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม - มีความเชื่อมั่นองค์กร - มีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งเป้าหมายเพื่อส่วนรวม - ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร - เชื่อมมั่นท้องถิ่น - ผูกพันและภูมิใจ - มีความรู้สึกที่ดีต่อท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีส่วนร่วมด้วยจิตสำนึก - เชื่อมมั่นในพลังท้องถิ่น - จริใจต่อท้องถิ่น - คิดเชิงบวก - มีจิตสำนึกและความเป็นเจ้าของ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผูกพันและเป็นส่วนหนึ่ง - มีส่วนร่วมอย่างเต็มใจ - ยอมรับและเชื่อมั่น - ตระหนักคุณค่า - คิดเชิงบวก

**4. กระบวนการจัดการทุนมนุษย์
สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**
มี 6 กระบวนการ สามารถสรุปขั้นตอนของแต่ละ
กระบวนการได้ ดังนี้

4.1 การสรรหาทุนมนุษย์ มี 3 ขั้นตอน
ได้แก่ 1) ควรมีการกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ที่ควรมี
คุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ไว้ในแผนการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ 2) ควรมีการสำรวจและพิจารณา
คุณสมบัติของอาจารย์ที่มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์
และสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
และ 3) ควรประกาศเป็นนโยบายทุนมนุษย์เพื่อ
สนับสนุนความสำเร็จของวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย
และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.2 การจัดบุคลากร มี 3 ขั้นตอน
ได้แก่ 1) ควรกำหนดเป็นข้อตกลงในการว่าจ้าง
ปฏิบัติงานในการเป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ 2) ควรมีการจัดอาจารย์ให้เหมาะสมกับ
ภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) ควรจัด
ผู้นำที่ถือเป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีส่วน
ร่วมในแต่ละภารกิจ

4.3 การสร้างทุนมนุษย์ มี 3 ขั้นตอน
ได้แก่ 1) ควรมีการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา
อาจารย์ให้เป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2) ควรมีการประเมินเพื่อค้นหาช่องว่างของสมรรถนะ
อาจารย์ที่ควรพัฒนา และ 3) ควรมีการพัฒนาตัว
แบบทุนมนุษย์ที่ดีและจัดการความสำเร็จของ
อาจารย์ที่เป็นทุนมนุษย์

4.4 การบริหารและจูงใจทุนมนุษย์
มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ควรมีระบบการจัดการสะสม
ทุนทางปัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ควรมี
แบบแผนการควบคุมและเกณฑ์การประเมินการ
เป็นทุนมนุษย์ และ 3) ควรสร้างแรงจูงใจการเป็น
ทุนมนุษย์ด้วยการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน

4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มี
3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการ
แลกเปลี่ยนความรู้ ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อ
พัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 2) ควรมีการยกย่อง
เชิดชู และสร้างมูลค่าเพิ่มจากอาจารย์ที่เป็นทุน
มนุษย์ และ 3) ควรมีการจัดการความรู้ใน
ทุนมนุษย์ ที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ

4.6 การรักษาทุนมนุษย์ มี 3 ขั้นตอน
ได้แก่ 1) ควรปลูกฝังและกระตุ้นทัศนคติการมีส่วน
ร่วมของอาจารย์ ทั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือ
การแสดงออกทางความคิดเห็นใดก็ตามที่เป็น
ประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ประโยชน์ส่วนตนให้มาก
ที่สุด 2) ควรมีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่
และเพิ่มความท้าทายในการทำงานเพื่อพัฒนา
ความก้าวหน้าในงานหรือเลื่อนตำแหน่งตามความ
เหมาะสม และ 3) ควรสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ
ที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้อาจารย์เกิดความ
ผูกพันกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ

**5. ปัจจัยด้านการจัดการทุนมนุษย์
สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น**
จำแนกออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มี 10 ข้อ ได้แก่
1) มีความรัก ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2) มีความสามารถในการปรับตัว หรือปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนและวัฒนธรรมของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) การอุทิศตนในการทำงาน
เพื่อส่วนรวมด้วยความเสียสละและทุ่มเท 4) ความ
มีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันด้วยการยอมรับคุณค่าของ
ตนเองและผู้อื่น 5) มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับ
บทบาทหน้าที่ 6) มีความสามารถและทักษะการ
ตัดสินใจอย่างมีระบบ 7) การมีความคิดสร้างสรรค์
ในการคิดค้นเทคนิควิธีหรือนวัตกรรมที่เป็น

ประโยชน์ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย 8) การตระหนักรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง 9) มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งผ่านกระบวนการทำงาน และ 10) มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่

5.2 ปัจจัยภายในองค์กร มี 6 ข้อ ได้แก่

1) มีกลยุทธ์การบริหารจัดการคนที่มีความเป็นทุนมนุษย์ และสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ผู้นำขององค์กรมีการคิดอย่างเป็นระบบ และมีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ 4) การพัฒนาทุนมนุษย์ตามสมรรถนะความสามารถของแต่ละบุคคล 5) การมีระบบการจัดการความรู้ของทุนมนุษย์ที่เกิดจากความรู้ในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 6) มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างต่อเนื่อง

5.3 ปัจจัยภายนอก มี 5 ข้อ ได้แก่

1) การมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น 2) ความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นของท้องถิ่นที่มีต่อความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) การได้รับความไว้วางใจจากท้องถิ่นในการเป็นผู้นำเพื่อช่วยเหลือและพัฒนาท้องถิ่น 4) การมีทรัพยากรท้องถิ่นและมรดกทางภูมิปัญญาที่ทรงคุณค่า และ 5) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และโอกาสในการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาตามตัวแบบของงานวิจัยนี้พบว่า เป้าหมายสำคัญของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น คือสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์ตามภารกิจของความเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (Rajabhat University Act

B.E. 2547, 2004) ดังนั้น ในการดำเนินภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายจะต้องอาศัยตัวบ่งชี้สำคัญที่จำแนกตามวิธีการเชิงระบบ มี 24 ตัวบ่งชี้ และจำแนกตามภารกิจของมหาวิทยาลัย 58 ตัวบ่งชี้ ผลการวิจัยตามข้อสรุปดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Suwanwela (2008) Laksana (2001) และ Pitayanuwat (2002) อีกทั้ง ยุทธศาสตร์ใหม่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระบรมราโชบาย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) (Office of the Rector of Rajabhat University, 2017) อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยอาจารย์ที่เป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในการขับเคลื่อนตามภารกิจและตัวบ่งชี้ให้สำเร็จ โดยผลการวิจัยพบคุณลักษณะของทุนมนุษย์ที่ควรมีและสอดคล้องตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละภารกิจควรมีคุณลักษณะตามตัวบ่งชี้และตามสมรรถนะหลักด้านความรู้ (Knowledge: K) ด้านทักษะ (Skill: S) ด้านพฤติกรรม (Behavior: B) และด้านทัศนคติ (Attitude: A) รวมทั้งสิ้น 78 ข้อ ถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม สะท้อนข้อมูลในภาพรวมได้ว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ควรมีความรู้ความเข้าใจบริบทท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจต่าง ๆ แบบบูรณาการ พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับท้องถิ่น แสดงออกถึงการเป็นตัวแทนที่ดีของมหาวิทยาลัย ด้วยความตระหนักถึงคุณค่าของท้องถิ่นเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasantree (2016) และ Singhsri (2015) ทั้งนี้ จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการทุนมนุษย์สำหรับ

มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสรรหาทุนมนุษย์ การจัดบุคลากร การสร้างทุนมนุษย์ การบริหารและจูงใจทุนมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการรักษาทุนมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Markovits (2017) ได้นำเสนอกรอบงานของการจัดการทุนมนุษย์ ที่จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ตั้งแต่การได้มา การสร้าง การให้รางวัล และการรักษาไว้ แบบแผนการควบคุมและการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กร และการประสานงาน นอกจากนี้ Thieanphut, Jiamprachanarakorn, Sirasirirusth, & Boonloisong (2014) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ สำหรับมหาวิทยาลัยใหม่: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการศึกษาได้แสดงถึงแนวทางที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การจัดการทุนมนุษย์ คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และกลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญเป็นการกำหนดนโยบายด้านการจัดการทุนมนุษย์ ที่จัดทำโดยคณะกรรมการนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้นตามกระบวนการทั้งหมด จะต้องอาศัยปัจจัยด้านการจัดการทุนมนุษย์ สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอก รวมทั้งสิ้น 21 ปัจจัยนั้น สอดคล้องกับแนวคิด Decharin (2011) Pimsingha (2015) Chatreewisit, et al. (2011) ที่เสนอว่าต้องมี 3 ปัจจัยนี้ที่จะสนับสนุนให้กระบวนการจัดการทุนมนุษย์นั้นเกิดประสิทธิภาพได้

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการกับทุนมนุษย์ในองค์กร จึงมีการศึกษาเป็นต้นแบบทุนมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ เช่นใน

ต่างประเทศ ดังแนวคิดของ Swanson, & Holton (2001) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้พัฒนาออกมาเป็นต้นแบบทฤษฎีทุนมนุษย์ ที่มองว่าทุนมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว ตามวัตถุประสงค์ทั่วไปทุนมนุษย์ คือ ความรู้ที่ได้รับผ่านการศึกษาและการฝึกอบรมสามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่องค์กรได้ ส่วนในประเทศไทย Thuengfang, & Chitwirat (2012) ได้นำเสนอแนวคิดที่สรุปต้นแบบของการพัฒนาทุนมนุษย์ในบริบทประเทศไทยในช่วงศตวรรษที่ 21 บนรากฐานแนวคิดที่ Schultz (1961) ได้เขียนไว้ในหนังสือการลงทุนในทุนมนุษย์ ระบุว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต จะต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการความรู้ 3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยสมรรถนะความสามารถ 4) ภาวะผู้นำ 5) การบริหารจัดการคนเก่ง และ 6) วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยทั้งหมดนี้หากองค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ จะช่วยให้มีบุคลากรที่เป็นทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลิตภาพที่ดีขององค์กร ในขณะที่ Phonsila (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ต้นแบบทุนมนุษย์ที่มีผลต่อโรงพยาบาลชุมชนที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพสถานพยาบาลพบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ ของต้นแบบ 3 ประเด็น คือ ทุนมนุษย์ ทุนการจัดการ และการประเมินผลทุนมนุษย์ ซึ่งมีทุนมนุษย์เป็นปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และทุนทางจิต

วิญญาน และแต่ละปัจจัยจะมีองค์ประกอบย่อย โดยปัจจัยแรกคือ ทักษะปัญญา ที่มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบสำคัญ

อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาตัวแบบทุนมนุษย์ เป็นแนวคิดที่ต่างประเทศให้ความสำคัญมายาวนาน ขณะที่ประเทศไทยกำลังเริ่มให้ความสำคัญจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ช่วงศตวรรษที่ 21 มาแล้ว ทั้งนี้ การนำแนวคิดทุนมนุษย์มาพัฒนาตัวแบบที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร อาจต้องมีเป้าหมายการศึกษาตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่องค์กรมุ่งหวัง ซึ่งจากความเข้าใจที่สอดคล้องตามแนวคิดนี้ ความรู้ ถือเป็นองค์ประกอบแรกของทุนมนุษย์ ก็ควรมีการสำรวจว่าใครคือทุนมนุษย์ขององค์กร และศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้ที่เป็นทุนมนุษย์ว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง องค์กรควรมีกระบวนการจัดการกับทุนมนุษย์เหล่านี้ได้อย่างไร โดยอาศัยปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การพัฒนาตัวแบบนั้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ พบผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จึงมีความแตกต่างจากตัวแบบอื่นตามแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยดังที่กล่าวมา คือ มีการนำภารกิจตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย ที่เริ่มด้วยการศึกษาตัวบ่งชี้ความเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่แสดงข้อมูลตามวิธีการเชิงระบบ (System approach) ศึกษาคุณลักษณะของทุนมนุษย์ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติ ซึ่งเป็นส่วนเชื่อมโยงสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดเป็นทุนมนุษย์

สามารถนำมาเพิ่มมูลค่าให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ ที่แสดงขั้นตอนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการสรรหาทุนมนุษย์ จนกระทั่งการรักษาทุนมนุษย์ไว้กับองค์กร และปัจจัยด้านการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งจะนำเสนอสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนกระบวนการจัดการทุนมนุษย์ ทั้งที่เกิดจากบุคคล เกิดจากภายในองค์กร และที่เกิดจากภายนอกองค์กร ถือได้ว่าตัวแบบนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการจัดการทุนมนุษย์ที่จะเหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย ตามสมรรถนะความสามารถของแต่ละบุคคล ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้เป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น ส่วนสถาบันอุดมศึกษากลุ่มอื่น ๆ ก็สามารถนำตัวแบบนี้ไปใช้งานจริง หรือไปปรับประยุกต์ต่อยอดให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง และการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเกื้อหนุนต่างๆ ที่จะมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการทุนมนุษย์ต่อไปได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยด้านการจัดการทุนมนุษย์สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ไปใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดนโยบาย มหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อ

สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย และควร กำหนดคุณสมบัติและข้อตกลงในการว่าจ้าง ปฏิบัติงานสำหรับทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีแผนการบริหารงานบุคคล สำหรับอาจารย์ที่ควรสะสมให้มีคุณลักษณะเป็นทุน มนุษย์ และควรมีกฎบัตรการบริหารจัดการบุคคล ที่มีความเป็นทุนมนุษย์ให้สามารถนำความรู้ ความ สามารถ มาพัฒนางานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัย ตาม สมรรถนะความสามารถของแต่ละบุคคล และควรมีการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ให้เป็นทุนมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น โดยอาจารย์ปัจจุบัน ควรส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษาคู่ การฝึกอบรม สัมมนา หรือการ เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการสั่งสม ความรู้และประสบการณ์ที่สามารถนำมาถ่ายทอด แก่บุคคลอื่นได้ ส่วนอาจารย์ใหม่ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงตัวบ่งชี้ตามภารกิจและวัฒนธรรม องค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้เกิดการมี ส่วนร่วมและการพัฒนาตนเองให้เป็นทุนมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.4 ด้านการกำกับติดตาม มหาวิทยาลัย ราชภัฏควรมีแบบแผนการควบคุมและเกณฑ์ การประเมินการเป็นทุนมนุษย์ เพื่อค้นหาช่องว่าง ของสมรรถนะอาจารย์ที่ควรพัฒนา และควรมีการ จัดการความรู้ในทุนมนุษย์ เพื่อสะสมทุนทาง ปัญญาที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาการนำตัวแบบการจัดการทุนมนุษย์ สำหรับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ไป ประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมและบริบทของ แต่ละมหาวิทยาลัย

References

- Angsuchoti, S., Wijitwanna, S. & Pinyophanuwat, R. (2014). *Statistical analysis for social science and behavioral research: Techniques for using the program Lisrel*. 4th ed. Bangkok: Charoendee-mankhong Printing. (In Thai).
- Bontis, N. (1998). *Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models*. *Management Decision*, 36(2), 63-76. (In Thai).
- Chatreewisit, R. et al. (2011). *Strategic management*. 2nd ed. Bangkok: In House Knowledge. (In Thai).
- Decharin, P. (2011). *Human capital*. Retrieved February 25, 2017, from [http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/human capital](http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php/human%20capital). (In Thai).
- Dockthaisong, B. (2008). *Human capital management*. Bangkok: Pimtawan. (In Thai).
- Edvinsson, L. & Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356-364.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.

- Kaiyawan, Y. (2013). *Analysis of structural equation modeling with AMOS*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai).
- Khongkhasawat, T. (2007). *Human capital: Determination of indicators for development*. Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan). (In Thai).
- Laksana, S. (2001). *Rajabhat university challenging missions*. Retrieved January 9, 2017, from http://www.moe.go.th/main2/article/duty_dare.htm. (in Thai).
- Maesincee, S. (2007). *Post knowledge based society*. Bangkok: Se-Education. (In Thai).
- Markovits, M. (2017). *Human capital management framework and detailed expertise*. Retrieved February 4, 2017, from <http://www.achievement.org/expertise/human-capital-management-framework-and-detailedexpertise/>.
- Office of the Rector of Rajabhat University. (2017). *The new strategy of the Rajabhat University for Local Development under the King's 20-year (2017-2036)*. Bangkok: Office of the Rector of Rajabhat University. (Brochure). (In Thai).
- Phonsila, K. (2013). *Human capital model of community hospitals* (Doctoral thesis in Leadership in Society). Graduate School, Rungsit University, Pathum Thani. (In Thai).
- Pimsingha, P. (2015). Factors affecting human resource development for academic staff in Suratthani Rajabhat University. *Journal of Graduate School, Pitchayat, 10*(1), 45-54. (in Thai).
- Pitayanuwat, S. (2002). Preparing for quality assessment from Office for National Education Standards and Quality Assessment. *Journal of Academic Krung Kao Rajabhat, 9*(16), 49-61. (in Thai).
- Prasantree, N. (2016). Lecturer development model for Rattanakosin Rajabhat University. *Phranakhon Rajabhat University Research Journal, Humanities and Social Sciences, 11*(1), 203-215. (in Thai).
- Rajabhat University Act B.E. 2547. (2004). *Ratchakitchanubeksa, 121* (Tonhithi 23 Ko 5 June 14, 2004), 1-24. (In Thai).
- Sauphayana, S. (2008). Human capital and the role of organizational development. *Ramkhamhaeng Journal, 25*(4), 200-210. (In Thai).
- Schultz, T. W. (1961). *Investment in human capital*. Retrieved February 2, 2017, from <http://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>.
- Seviby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge based assets*. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers.
- Singsri, P. (2015). The relationship model between intellectual capital, knowledge management and organization excellence of Thai higher education. *The Graduate School Valaya Alongkorn Rajabhat University under The Royal Patronage, 9*(1), 187-203. (In Thai).
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organization*. New York: Currency.
- Suwanwela, C. (2008). The independence of universities. *ASAIHL-Thailand Journal, 11*(2), 29-49. (in Thai).
- Swanson, R. A. & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

- Thieanphut, D., Jiamprachanarakorn, S., Sirasirirusth, J., & Boonloisong, R. (2014). *A strategic human capital management for the new university: The case study on Suan Dusit Rajabhat*. Bangkok: Suan Dusit Rajabhat University. (In Thai).
- Thuengfang, R. & Chitwirat, K. (2012). Human capital development in dynamic change. *Modern Management Journal*, 7(2), 27-40. (In Thai).
- Wedchayanon, N. (2011). *Strategic human capital management for added value*. Bangkok: Project documents and texts. Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration. (In Thai).