

มุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก

Perspectives and Practices to Human Capital in Public Higher Education Institutions: Case study Rajabhat Universities in Western Region

นิภาพรรณ เจนสันติกุล

อาจารย์ ดร. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
nipapan.ni@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบบันทึกข้อมูลและแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 4 ท่าน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยได้สะท้อนถึงมุมมองและการให้คำจำกัดความทุนมนุษย์ไว้ 2 มิติ คือ มิติทางคุณลักษณะและมิติทางเศรษฐศาสตร์ โดยเพิ่มเติมคุณลักษณะที่สำคัญคือ จิตวิญญาณ และการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ ในส่วนของแนวปฏิบัติพบว่า มีการวางแผนปฏิบัติโดยเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

คำสำคัญ: มุมมอง แนวปฏิบัติ ทุนมนุษย์

Abstract

This research article aimed to study the perspectives and practices of human capital management and development of higher education institutions in in Rajabhat Universities in Western Region. It was a qualitative study and used the recording data and in-depth interviews for collecting data. The key informants were the executives of higher education institutions, who involved in the management and development of human capital 4 people and used the content analysis. The results showed that the perspectives and definitions, which were the two dimensions of human capital, characteristic and economic dimensions. The more important feature is the soul and the use of human capital. In most of the practices that have practical orientation, focusing on the achievement of performance both academic staff and supporting staff.

Keywords: perspectives, practices, human capital

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับแรกจนถึงปัจจุบันเป็นการวัดระดับการพัฒนาด้วยรายได้ ทำให้พบว่าประเทศไทยยังคงติดกับดักรายได้ปานกลาง มีความเหลื่อมล้ำสูงทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษาและด้านอื่น ๆ มีปัญหาคอร์รัปชันและความขัดแย้งในสังคมรุนแรง โดยสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้สรุปว่า ประเทศไทยมีปัญหาทั้งด้านทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม ทุนทางธรรมชาติ และทุนทางคุณธรรมจริยธรรม รัฐบาลปัจจุบันได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวสู่การเปลี่ยนผ่านเป็นประเทศพัฒนาในโลกรุ่นหนึ่ง โดยมุ่งกระจายความมั่งคั่ง เพิ่มรายได้ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและกำหนดเป็นนโยบายหลัก คือ Model Thailand 4.0 เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทตอบสนองนโยบาย Thailand 4.0 ที่มีภารกิจหลัก คือ สร้างคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและตรงกับความต้องการของสังคม สร้างความรู้เพื่อใช้ความรู้ในการสร้างคนให้เป็นคนดีคนเก่ง สร้างนวัตกรรมโดยต่อยอดจากงานวิจัยหรือจากจินตนาการ โดยเกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ การผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้พร้อมทำงานทันทีที่สำเร็จการศึกษา ถือเป็น การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคน ปัจจุบันเกณฑ์วัดความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยให้ค่าน้ำหนักส่วนใหญ่ใน "การสร้างความรู้" ที่ตรงกับความต้องการทั้งระดับโลก ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับท้องถิ่นและระดับชุมชน (วิจิตรศรีสอ้าน, 2559)

จากนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติของรัฐบาล มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ที่มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ที่มีข้อกำหนดเน้นการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น แต่จากการเสวนาเรื่องแนวทางพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญหลายประการทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และสถานภาพ ขององค์การ (รักเกียรติ หงส์ทอง และคณะ, 2558: 1282) โดยเฉพาะคุณภาพและผลงานทางวิชาการของบุคลากรที่มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น มหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยถือว่าทุนมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งทุนมนุษย์ในที่นี้คือบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย โดยที่มหาวิทยาลัยมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การพัฒนาจะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (วิทยา สุจริตธรรมาภิบาล และกานดา ผรณเกียรติ, 2559: 183) เพื่อให้การขับเคลื่อนและการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นไปตามเป้าหมายและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นเป็นที่มาของบทความวิจัยเรื่อง มุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงมุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก รวมถึงวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนา เพื่อนำผลการวิจัยไปสู่การปรับปรุงแนวทางและวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมในอนาคต

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษามุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก

3. ประโยชน์ที่ได้รับ

ทราบถึงมุมมองและแนวปฏิบัติต่อทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.1 ความหมายของทุนมนุษย์

นักวิชาการต่างให้ความหมายของทุนมนุษย์ ดังนี้

อัครนันท์ อมรวิริยะกุล (2554: 48-49) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ ว่าหมายถึง ทักษะที่มีการสั่งสมองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นทุนที่นำมาใช้ในการสร้างศักยภาพและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร และยังเป็นที่พึ่งพิงซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในอนาคต จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการนำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และนำมาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรมาร่วมงานอย่างเพียงพอ และต่อเนื่อง

นิมมวล คำปลื้ม (2556: 36) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ ว่าหมายถึง สินทรัพย์ ที่จับต้องไม่ได้แต่พัฒนาได้ โดยมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กรและเป็นเรื่องของ ทุกฝ่ายไม่เฉพาะกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดแนวคิดในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้าง “ทุนมนุษย์” ในองค์กรควบคู่ไปกับแนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

นิสดารัก เวชยานนท์ (2559: 30) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ ว่าหมายถึง กลุ่มทักษะและความรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถในตัวมนุษย์ ซึ่งมนุษย์สามารถที่จะลงทุนและสะสมได้โดยผ่านการศึกษ การฝึกอบรม การพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลผลิตมีการปรับปรุง และผลงานมีคุณภาพมากขึ้น

Schultz (1961: 3) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ ว่าหมายถึง ทักษะและความรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการในการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกับทุนในรูปแบบอื่น ๆ

สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง กลุ่มทักษะ และความรู้ที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ที่สะท้อนคุณค่าของความสามารถในตัวมนุษย์เป็นทุนที่นำมาใช้ในการสร้างศักยภาพและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

4.2 ความแตกต่างระหว่างทุนมนุษย์กับทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการต่างอธิบายความแตกต่างระหว่างทุนมนุษย์กับทรัพยากรมนุษย์ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

दनัย เทียนพุด (2551: 83) ได้กล่าวว่า ทุนมนุษย์ เป็นมิติใหม่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารบุคคล โดยดึงความสามารถของคนออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนทางปัญญา (intellectual capital) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พยอม วงศ์สารศรี (2550) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์และทุนมนุษย์นั้น มีความหมายร่วมกันที่คำว่า “คน” แต่การให้ความหมายจะดูที่บริบทของเรื่องมากกว่า โดยคำว่าทรัพยากรมนุษย์ ใช้ในความหมายที่มองมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (asset) ที่มีค่าควรได้รับการสรรหา คัดเลือกการธำรงรักษา พัฒนาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และประเทศชาติ ส่วนคำว่าทุนมนุษย์เป็นนัยของความหมายทางเศรษฐศาสตร์ เป็นนัยของการลงทุนในองค์กรที่แสดงให้เห็นว่า องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะหลักขององค์กร ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และเพื่อให้องค์กรสามารถได้เปรียบในการแข่งขัน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีลักษณะ

เป็นทุนมนุษย์อย่างแท้จริง ด้วยการวิเคราะห์จำแนกแยกแยะเพื่อให้ได้คุณลักษณะทุนมนุษย์ที่ชัดเจน และมีลักษณะสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังได้ให้ความเห็นอีกว่าการทำให้มนุษย์เป็นทุนมนุษย์จะต้องผสมผสานการพัฒนาความรู้ความสามารถความรอบรู้และลุ่มลึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนมีฐานคติทางจริยธรรมที่ชัดเจน ถ้าทำได้ในลักษณะนี้องค์กรก็พร้อมจะก้าวเดินไปสู่จุดหมายปลายทางคือความเจริญเติบโตขององค์กร และเป็นความเจริญเติบโตที่นำประเทศไปสู่ความมั่นคง สามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้

สีมา สีมานนท์ (2549: 26) ได้กล่าวว่า คำ 2 คำนี้มีความหมายใกล้เคียงกัน โดยคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าจึงเกิดค่าว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นหรือบางองค์กรมองไกลกว่านั้น กล่าวคือ มองว่าคนเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร จึงเกิดค่าใหม่ขึ้นมาว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุนหรือการบริหารทุนมนุษย์ ดังนั้นค่าว่าการบริหารทุนมนุษย์หรือบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความหมายใกล้เคียงกัน หากต้นทุนมีน้อยก็ต้องเติมให้เต็มหรือทำให้มากพอ หากต้นทุนมีจุดบกพร่องก็ต้องพัฒนา แก้ไข หรือเพิ่มคุณค่าให้เป็นพลังขับเคลื่อนอย่างแท้จริง การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในปัจจุบันจึงมีแนวโน้มที่ต่างไปจากเดิมโดยเน้นในด้านการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของมนุษย์มากขึ้น

สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์เป็นนัยของความหมายทางเศรษฐศาสตร์ ที่กล่าวถึงการลงทุนในองค์กรที่เน้นไปที่การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะเหมาะสมกับสมรรถนะหลักขององค์กร ส่วนทรัพยากรมนุษย์ มีความหมายที่มองมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าในการสรรหา การคัดเลือก การธำรงรักษา และการพัฒนาให้มีคุณค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

5. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดีหรือผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี จำนวน 4 ท่าน

5.2 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในที่นี้คือมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันตก ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์และปรับปรุงข้อคำถามจากเดิมจำนวน 9 ข้อเป็น 10 ข้อ และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย (CVI) ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และแบบบันทึกข้อมูลโดยทำการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแผนการพัฒนานุเคราะห์ รายงานประจำปี นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.4.1 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลจากแผนการพัฒนานุเคราะห์ รายงานประจำปี นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

5.4.2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์

5.4.3 จัดส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อประเมินดัชนีความตรงของเครื่องมือวิจัย (CVI)

5.4.4 ดำเนินการติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

5.4.5 รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกข้อมูลและการสัมภาษณ์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.6 **จริยธรรมการวิจัย** ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยก่อนเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยอธิบายที่มาและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและขั้นตอนต่าง ๆ ก่อนและจัดเตรียมหนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมวิจัย ทั้งนี้คำนึงถึงความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล และเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ

6. ผลการวิจัย

6.1 มุมมองและการให้คำจำกัดความทุนมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอดีตเรียกว่า การบริหารบุคคล ที่มีลักษณะกิจกรรมการพัฒนาโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ต่อมาด้วยพัฒนาการทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะของการพึ่งพาความรู้ของคนมากขึ้น คนถูกมองเป็นสินทรัพย์ที่องค์กรควรลงทุน และเพื่อสะท้อนคุณค่าของความสามารถที่มีการสะสมองค์ความรู้ ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถูกเรียกว่า ทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นคำที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้เพื่ออธิบายคุณลักษณะและการให้คำจำกัดความ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองและการให้ความหมายของทุนมนุษย์ไว้แตกต่างกัน สามารถจำแนกได้ 2 มิติ ดังนี้

1.1 มิติทางคุณลักษณะ

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เน้นย้ำว่า ทุนมนุษย์ คือ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมทางบวก มีสุขภาพอนามัยดี ซึ่งเป็นการสะท้อนมุมมองการพัฒนาโดยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้ 1) ความรู้ ต้องเป็นความรู้เฉพาะที่ยากต่อการเลียนแบบและไม่สามารถทดแทนได้ 2) ทักษะและความสามารถนั้นส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงานในอดีต 3) พฤติกรรม ค่านิยมและจิตวิญญาณของบุคลากรมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา ดังคำให้สัมภาษณ์

“ทุนมนุษย์ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ จิตวิญญาณ ความอดทน ความขยัน ความเอาใจใส่ ความซื่อสัตย์”

(สัมภาษณ์ 1 มิถุนายน 2559)

“ทุนมนุษย์ คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภาระงาน มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีผลิตภาพ (การปฏิบัติงาน มีข้อผิดพลาดน้อย) และมีการพัฒนาเชิงระบบ”

(สัมภาษณ์ 13 มิถุนายน 2559)

จากการนิยามความหมายและคุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับการนิยามความหมายของทุนมนุษย์ที่มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามไว้ อาทิ ดร.นพวรรณ สมใจ (2551) ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558: 167-168) นิสตารัก เวชยานนท์ (2559) Garavan (2007) Kulkarni (2012) Siddiqui (2012) เป็นต้น แต่จากการนิยามข้างต้นแสดงให้เห็นถึงมุมมองที่มีการเปลี่ยนแปลงในส่วนของคุณลักษณะเรื่องจิตวิญญาณที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะพิเศษของบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ควรให้ความสำคัญและแตกต่างจากสายงานอื่นเช่นเดียวกับบุคลากรสายสนับสนุนที่ควรมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ คือ ทำให้อาจารย์มีจำนวนเพียงพอ ตรงตามความต้องการในการผลิตบัณฑิต มีความสามารถในการทำงานวิจัย งานสร้างสรรค์และ

นวัตกรรม มีทักษะประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้ ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงตนอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่องจากสังคม และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ รวมทั้งพัฒนาผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ทางวิชาการหรือวิชาชีพ ให้เข้าสู่การเป็นอาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556: 31, 33) ซึ่งการวัดคุณลักษณะของจิตวิญญาณ ถือเป็นเรื่องยากและการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดยังขาดความชัดเจน

1.2 มิติทางเศรษฐศาสตร์

ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้กล่าวถึง การลงทุนในมนุษย์และการใช้ประโยชน์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อลงทุนพัฒนาแล้วทุนมนุษย์นั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้ในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นในส่วนนี้มีสิ่งที่เพิ่มเติม คือ การลงทุนการใช้ประโยชน์ และเวลา ดังคำให้สัมภาษณ์

“ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะดี พฤติกรรม สุขภาพอนามัย ในการบริหาร ระบบงานดี คนใช้ได้ มีความรู้ เข้าใจกฎเกณฑ์ เข้าใจโครงสร้าง คนก็ทำงานสัมพันธ์กันทั้งปริมาณและคุณภาพ”

(สัมภาษณ์ 21 มิถุนายน 2559)

“ทุนมนุษย์ ควรวัดได้ จับต้องได้ เพราะมีการลงทุน มีมูลค่าตั้งแต่ กระบวนการสรรหา คัดเลือกปฐมนิเทศ ฝึกอบรมพัฒนา ควรมีการใช้ประโยชน์ ทุกอย่างมีต้นทุนและมีคุณค่าในเชิงภาพลักษณ์”

(สัมภาษณ์ 27 กรกฎาคม 2559)

การนิยามความหมายของทุนมนุษย์ในมิติเศรษฐศาสตร์ข้างต้นสอดคล้องกับนักวิชาการที่ให้ความสำคัญในความในเรื่องของการลงทุนและการใช้ประโยชน์ อาทิ Swanson (2001) Poteliene & Tamasauskiene (2013) Souleh (2014: 81) เป็นต้น อย่างไรก็ตามในส่วนของการใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ เป็นส่วนที่จะต้องอาศัยระยะเวลาในการพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของทุนมนุษย์หลังจากที่ได้มีการลงทุนพัฒนาไปแล้วว่ามีผลตอบแทน/ผลประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาอย่างไร ดังนั้นควรมีการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดให้ชัดเจน

แนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า มีการวางกลไกการบริหารและพัฒนาโดยพิจารณาตามลักษณะงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการให้ศึกษาต่อและการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนส่งเสริมการให้การศึกษาต่อและการหมุนเวียนงาน โดยจำแนกข้อมูลของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และได้ระบุปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประเมินจาก “มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัย” ซึ่งประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment) มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operational Efficiency) มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programmed Effectiveness) มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Accountability) และมิติที่ 5 คุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, ม.ป.ป.: 3-4) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงมีการกำหนดแนวคิดทางการบริหารทรัพยากร

บุคคลโดยมุ่งเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานโดยเน้นการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ คือ เรื่องคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (กองนโยบายและแผน, ม.ป.ป.: 4-5)

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีการพิจารณาแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2555 กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และนโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีการวางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนา (สำนักงานอธิการบดี, ม.ป.ป.: 11) และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในทุกระดับ ตั้งแต่สภามหาวิทยาลัยจนถึงระดับปฏิบัติการ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน ตั้งแต่นโยบายการบริหารบุคลากร การจัดหา การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (กองนโยบายและแผน, ม.ป.ป.: 19)

6.2 อภิปรายผลการวิจัย

มุมมองของผู้บริหารต่อการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์จำแนกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติทางคุณลักษณะและมิติทางเศรษฐศาสตร์ สอดคล้องกับทฤษฎีฐานคติด้านทรัพยากรที่นำเสนอให้เห็นถึงคุณลักษณะของทุนมนุษย์ควรมีความรู้ ความชำนาญและความสามารถ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับองค์การ (นิสตาเร็ก เวชยานนท์, 2559: 100) และในเชิงเศรษฐศาสตร์ถูกอธิบายด้วยทฤษฎีทุนมนุษย์โดยการพิจารณาถึงผลผลิตที่องค์การได้รับจากบุคลากรเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษา เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, ม.ป.ป.) ด้วยลักษณะของทุนมนุษย์ที่มีความแตกต่างทางอายุและลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นการจัดการด้านความหลากหลายและความแตกต่าง เช่น ด้านวัฒนธรรม ด้านเชื้อชาติ ด้านเพศ วิถีและรูปแบบการใช้ชีวิต เป็นต้นเพื่อสร้างนวัตกรรมและผลงานขององค์กร (ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช, 2558: 10)

แนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า มีการวางกลไกการบริหารและการพัฒนาโดยพิจารณาตามลักษณะงาน ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีแนวปฏิบัติที่แตกต่างจากบุคลากรสายวิชาการในด้านส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อาทิ การศึกษาต่อและการหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสนับสนุนการให้ศึกษาต่อและการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานที่มีความหลากหลาย สอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ชุมหคล้าย (2558: 227) ที่กล่าวถึงการหมุนเวียนงานเป็นการพัฒนาให้มีความรู้ในงานที่หลากหลายแต่เป็นงานระดับและหมวดหมู่เดียวกันและสามารถแก้ไขปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอ (กรกมล กิจคงชีพและมณฑล สรไกรกิติกุล , 2559: 38)

จากมุมมองและแนวปฏิบัติสะท้อนให้เห็นการบริหารที่มีความแตกต่างจากเดิมในแง่ของการกำหนดประเด็นและการระบุผลลัพธ์ที่ต้องการเชื่อมโยงกับการปฏิบัติการที่เจาะจงและเป็นทั้งระบบ (ปกรณ ศิริประกอบ, 2559: 89) นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ “คน” เพราะการสร้างหรือพัฒนา “คน” ขององค์การเปรียบเสมือนการพัฒนา “ทุน” ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การที่เรียกกันว่า “ทุนมนุษย์ (human capital)” ซึ่งจะสามารถสร้างคุณค่า (value creation) อันมหาศาลและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (competitive advantage) ให้กับองค์การนั้น ๆ ได้ โดยต้องเปลี่ยนจาก “การบริหารคนเชิงรับ” มาเป็น “การบริหารคนเชิงรุก” (สุรเดช ปนาทกุล, 2555: 112)

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการวิจัย

ภายใต้บริบททางการบริหาร สภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาคตะวันตกที่มีความแตกต่างกันสะท้อนถึงวิธีการปฏิบัติในการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ที่คล้ายคลึงกันด้วยการให้ความสำคัญกับบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจที่ระบุไว้ ซึ่งการให้คำจำกัดความของทุนมนุษย์มี 2 มิติ คือ มิติทางคุณลักษณะ และมิติทางเศรษฐศาสตร์ที่อธิบายให้เห็นว่าสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนควรมีเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพที่มีลักษณะของการสะสมองค์ความรู้มาอย่างยาวนานแล้วยังต้องมีคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณในการเป็นผู้ให้ความรู้และมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในส่วนของสายสนับสนุนคือการมีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและเมื่อมีการลงทุนพัฒนาบุคลากรทั้งสองสายแล้วสามารถที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานโดยมีผลิตภาพดีขึ้นเมื่อเทียบกับผลงานเดิม และสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

7.2.1 ควรมีการจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเพียงพอและเป็นธรรมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

7.2.2 ควรมีการประเมินผลการพัฒนาและการฝึกอบรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลการประเมินมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดแนวทางการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์ในอนาคต

8. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณกองทุนเพื่อการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่ได้ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริรัตน์ ชุมทล้ายที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะการศึกษาต่าง ๆ ไว้ ณ โอกาสนี้

9. เอกสารอ้างอิง

- กรกมล กิจคงชีพและมณฑล สรไกรกิติกุล. (2559). มุมมองใหม่ต่อการหมุนเวียนงาน. วารสาร HRintelligence, 11 (1), 38-58.
- กองนโยบายและแผน. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พ.ศ. 2556-2559. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- กองนโยบายและแผน. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงระยะ 10 ปี. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- दनัย เทียนพุด. (2551). บริหารคนในทศวรรษหน้า (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดร.นวรรณ สมใจ. (2551). การบริหารทุนมนุษย์เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 17 (4), 684-693.
- นันทวล คำปลื้ม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทุนมนุษย์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- นิสดารัก เวชยานนท์. (2559). การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า. กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์.
- ปกรณ ศิริประกอบ. (2559). 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎีและการนำไปปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2550). การพัฒนาทุนมนุษย์: กลไกการขับเคลื่อนองค์กร. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 3 (1), 1-6.
- รักเกียรติ หงส์ทอง และคณะ. (2558). ประสิทธิภาพขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 10 (29), 71-86.
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2558). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. วารสาร HRintelligence, 10 (1), 10-13.
- วิจิตร ศรีสอน. (2559). บทบาทมหาวิทยาลัยในการสร้างคนเพื่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ. วันที่ค้นข้อมูล 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://web.sut.ac.th/2012/news/detail/1/news20160825>
- วิทยา สุจริตธนารักษ์ และกานดา ผรณเกียรติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 8 (1), 181-185.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2558). การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สีมา สีมานนท์. (2549). สิ่งที่ทำยากกับสิ่งที่คาดหวังในหลักแนวคิดนโยบายและทิศทางการบริหารคน. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพริ้นต์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานอธิการบดี. (ม.ป.ป.). แผนบริหารและพัฒนาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2558. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน พ.ศ. 2556 - 2560. นครปฐม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุรเดช ปนาทกุล. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันในทศวรรษหน้า. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 4 (1), 112-122.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (ม.ป.ป.). ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพ. วันที่ค้นข้อมูล 18 เมษายน 2558, จาก <http://audit.ddc.moph.go.th/images/1157514376/HR%20Development.doc>
- อักรนันท์ อมรวิริยะกุล. (2554). ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการ, 56 (1), 48-54.
- Garavan, T. N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (1), 11-30.
- Kulkarni, S.S. (2012). Human resource development in universities: a case study of Karnatak university, dharwad. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 1 (2), 170-178.
- Poteliene, S. & Tamasauskienė, Z. (2013). Human capital investment: Measuring returns to education. *Social Research*, 4 (33), 56-65.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 1 (2), 1-17.
- Siddiqui, F. (2012). Human Capital Management: An Emerging Human Resource Management Practice. *International Journal of Learning & Development*, 2 (1), 353-367.

Souleh, S. (2014). The impact of human capital management on the innovativeness of research center: the case of scientific research centers in Algeria. **International Journal of Business and Management II**, 4, 80-96.

Swanson, R.A. (2001). Human resource development and its underlying theory. **Human Resource Development Journal**, 4 (3), 299-312.