

การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต*

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

เพชรรัตน์ ฮีมินกุล*, นิตยา ศรีมกุฏพันธ์, นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, สิริยาภรณ์ มาละอินทร์

Petcharat Heeminkool, Nittaya Simakutpun, Nuntawat Puttarakornnun, Siriyaporn Malain

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: petcharat.hee@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการเรียนรู้การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการพัฒนาสติปัญญา ของเปียเจต์ (Piaget's Cognitive Theory) ดังนี้ 1) หลักสูตร 2) ประสบการณ์ 3) การสอน/พัฒนา และ 4) การประเมินผล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต 2) เพื่อเปรียบเทียบมุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามความต้องการ ประชากรในการวิจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต เป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2564 เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีจำนวนทั้งสิ้น 267 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ได้มาโดยการเปิดตารางของแครชชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิตโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบมุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ค่าทีและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) มุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาบัณฑิต จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามความต้องการมีแนวคิดว่าควรมีการศึกษาดูงานด้านการบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการสืบค้นเพื่อนำไปสู่การวิพากษ์เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนา, การศึกษามหาบัณฑิต, ทุนมนุษย์

Abstract

This research employs the framework of Piaget's Cognitive. Theory to develop human capital through intellectual advancement. It focuses on curriculum, experiences, teaching/development, and assessment. The objectives are: 1) To study the development of human capital in graduate - level education, 2) To compare viewpoints on human capital development in graduate

* Received January 11, 2024; Revised January 22, 2024; Accepted January 24, 2024

education categorized by gender and work experience, 3) To identify suggestions for human capital development as per requirements. The population comprises students in the Education Management Master's program at Bangkok Thonburi University in the 2021 academic year. (Purposive sampling) yielded 267 participants, with 158 completing the questionnaire utilizing a 5 - level rating scale. Statistical analyses involved frequency distribution, percentages, mean values, standard deviations, t-tests, and content analysis. The research findings indicate: 1) Overall, human capital development in graduate education is at a significantly high level, 2) Gender and work experience - based perspectives on human capital development in graduate education do not significantly differ, and 3) Recommendations for human capital development propose studying managerial practices both domestically and internationally, along with increased research for further critical analysis.

Keywords: Development, Master's Degree, Human Capital

บทนำ

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาก็เป็นเรื่องที่สำคัญเร่งพัฒนาบุคลากรคนวัยทำงานรุ่นใหม่ให้มีทักษะทางปัญญา ทักษะสังคม และทักษะในการปรับตัว ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ พัฒนาทักษะตนเองให้แข็งแกร่ง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีหน้าที่ในการให้ความรู้และพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์ จัดรูปแบบการศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ค้นคว้าเชิงพลวัตและการมีส่วนร่วมมากขึ้น อีกทั้งการเชื่อมโยงสู่ความสัมพันธ์กับโลกภายนอก สามารถนำข้อมูลความรู้ไปประยุกต์ใช้ ตรงตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 2) พัฒนาศักยภาพคนให้มีความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น 3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ 6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย และ 7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) หมายความว่า 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งการเรียนในสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษาคงไม่เพียงพอ แต่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณค่าด้านทุนมนุษย์หรือความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล (Individual) ผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ตามความสนใจ ความต้องการโดยเฉพาะนักศึกษาในระดับบัณฑิตในหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยจัดเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ที่เน้นสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านนโยบายทางการศึกษาด้านการสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน ให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภาคการผลิตและบริการ



เร่งผลผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ สถานศึกษาและสถาบันเฉพาะทาง ตลอดจนให้มีการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพตามมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) อาทิ การศึกษาต่อการส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการ ด้วยการสนับสนุนทุน ซึ่งต้องปฏิรูปการศึกษาของมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะทุนมนุษย์สามารถสร้างและพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน ระดับช่วงวัย เพื่อให้เขามีความรู้ ความสามารถมีทักษะ และประสบการณ์มากขึ้น จะต้องดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์สายวิชาการในสาขาและโปรแกรมที่ขาดแคลน มีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาอาจารย์วิชาการด้วยรูปแบบที่หลากหลายและในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละหลักสูตรกำหนดไว้ อีกทั้งการเรียนรู้ ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน บริหารสถานศึกษา บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรและการพัฒนาประเทศชาติ

ปัจจุบันเป็นยุคของโลกไร้พรมแดนหรือไร้ขีดจำกัด และมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อจะเป็นภูมิคุ้มกันส่วนบุคคลให้ก้าวผ่านอุปสรรคที่เกิดขึ้น การพัฒนาทุนมนุษย์โดยพัฒนาตนเองโดยที่บุคคลสามารถพิจารณา ตัดสินใจและศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่นำไปสู่การรับรู้และมีความเข้าใจอย่างเป็นเหตุผล ในการพัฒนาคุณภาพตนเป็นการเพิ่มต้นทุนมนุษย์ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะที่เรียนรู้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร สังคมและประเทศชาติ ทั้งยังส่งผลต่อการดำรงวิถีชีวิตที่ต้องเผชิญกับความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและมีความรุนแรงที่รวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี โรคระบาดใหม่อย่างโควิด - 19 สภาพภูมิอากาศ และความขัดแย้งระหว่างประเทศ การก้าวสู่วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวนไม่แน่นอน สลับซับซ้อน บุคคลจะต้องเตรียมความพร้อมที่แข็งแกร่งรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตโลก หรือแสวงหาโอกาสที่เปิดกว้างของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่จะช่วยยกระดับความสามารถและโอกาสของคนไทยในการเติมเต็มความรู้ ทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมกับอาชีพ เสริมทักษะแห่งอนาคต มีทักษะในการปรับตัว และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ สืบค้น สร้างองค์ความรู้ สร้างงานเพื่อการดำรงชีวิต การพัฒนาทุนมนุษย์มีรูปแบบที่มีความหลากหลายมิติ อาทิ การเรียนรู้ การทำงาน รายได้ การเงิน สุขภาพ การใช้ชีวิต ที่ต้องมีความสัมพันธ์ คุณค่าและสุนทรียภาพในการใช้ชีวิตในบริบทจริงให้มีความสุขที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างสรรค์งาน บริหารตนเองและองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น หากละเลยหรือไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์และขาดการพัฒนาตน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติและการขับเคลื่อนสู่การบรรลุผลสำเร็จที่ทันกาลและมีคุณภาพไม่พึงประสงค์

จากเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีก่อให้เกิดโลกไร้พรมแดนประเทศไทยและการศึกษาต้องเร่งก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อจะเป็นทุนมนุษย์ที่เปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันส่วนบุคคลให้ก้าวผ่านอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยที่บุคคลสามารถพิจารณา ตัดสินใจและศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาจะเป็นการรับรู้และมีความเข้าใจอย่างเป็นเหตุผลในการพัฒนาคุณภาพตนในการเพิ่มต้นทุนมนุษย์ ที่จะนำความรู้ ความสามารถและทักษะที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร สังคมและประเทศชาติสู่อนาคตต่อไป ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้มีความสามารถและพร้อมที่จะเผชิญปัญหาเหล่านี้ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบมุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยตามความต้องการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสำรวจสภาพทั่วไปเป็นแบบเลือกตอบและ แบบสอบถาม ลักษณะมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้เก็บข้อมูลสนับสนุนการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เนื้อหาที่ศึกษามุ่งศึกษา การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต

1.2 ขอบเขตของประชากร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหำบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 158 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มหำบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ทำวิจัยขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลและ วิเคราะห์ผลตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2564 ถึง เดือนเมษายน 2565

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากรเป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มหำบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 267 คน

กลุ่มตัวอย่าง นำจำนวนประชากรมาเปิดตารางเครชีและมอร์แกน ได้จำนวน 158 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List) จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ลักษณะแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Rating Scale - Likert) (Likert., 1970)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับ นักศึกษา ศึกษาศาสตร์มหำบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 158 คน และนำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความเรียบร้อยที่สมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบเลือกตอบ (Check List) จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ตามทฤษฎีการเรียนรู้ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยการพัฒนาสติปัญญาของบุคคล ของเปียเจต์ (Piaget's Cognitive Theory) มีดังนี้ 1) หลักสูตร 2) ประสบการณ์ 3) การสอน/พัฒนา และ 4) การประเมินผล โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต โดยการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis



ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 158 คน เพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.41 เพศหญิงจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 57.59 ประสบการณ์การทำงาน 2 - 10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และ 11 ปีขึ้นไปจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ผลการศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ภาพรวมแสดงตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาทุนมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หลักสูตร	4.78	5.19	มากที่สุด
2.	ประสบการณ์	4.81	5.23	มากที่สุด
3.	การสอน/พัฒนา	4.78	5.18	มากที่สุด
4.	การประเมินผล	4.76	5.16	มากที่สุด
	รวม	4.78	5.19	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. 5.23) หลักสูตร ($\bar{X} = 4.78$, S.D. 5.19) การสอน/พัฒนา ($\bar{X} = 4.78$, S.D. 5.18) การประเมินผล ($\bar{X} = 4.76$, S.D. 5.16)

การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิตด้านหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 4 ข้อ คือ 1) หลักสูตรผ่านการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.38) 2) หลักสูตรจัดประสบการณ์สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ประสบการณ์วิชาชีพของครูสภา ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.40) 3) หลักสูตรส่งเสริม พัฒนาประสบการณ์จริง โดยการฝึกประสบการณ์ ด้านการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาและบริหารการศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) และ 4) หลักสูตรสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาที่ สกอ.กำหนด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41)

การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ด้านประสบการณ์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 4 ข้อ คือ 1) ได้รับองค์ความรู้และประสบการณ์ตรงจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่มีความหลากหลายตามบริบท ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 0.33) 2) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ผู้นำและผู้ตามในการร่วมกิจกรรมการวิพากษ์ กิจกรรมการนำเสนอต่อเพื่อนและอาจารย์ผู้สอน ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.38) 3) มีความสามารถ มีทักษะในการจัดสัมมนาวิชาการที่เป็นระบบอย่างเป็นขั้นตอนตามหลักการที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.37) และ 4) มีทักษะและประสบการณ์ตรงการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การจัดสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.35)

การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ด้านการสอน/พัฒนา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 4 ข้อ คือ 1) มีการสื่อสารให้ความรู้ผ่าน Online และ Onsite ระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.38) 2) พัฒนาผู้นำผู้ตามและภาวะผู้นำแก่นักศึกษาทุกคนที่ทั่วถึงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) 3) มีการฝึกปฏิบัติจริงในการจัดโครงการสัมมนาวิชาการตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) 4) มีการเรียนรู้จากวิทยากรภายนอก อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและตัวแทนจากกระทรวงศึกษาธิการอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.45)

การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต ด้านการประเมินผล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยจำนวน 4 ข้อ คือ 1) ตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าการจบการศึกษาของนักศึกษาทุกคน ตามกำหนดเวลาที่หลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.41) 2) มีการประเมินในรายวิชาและการสอบประมวลความรู้ตามหลักสูตรกำหนด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) 3) ติดตามและประเมินผลความรู้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาทุกคน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) 4) มีการประเมินผลแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42)

ผลการเปรียบเทียบมุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิตจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้ การเปรียบเทียบมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถามในการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน และมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิตตามความต้องการ สรุปได้ ดังนี้ มีแนวคิดว่าควรมีการศึกษาดูงานด้านการบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการสืบค้นเพื่อนำไปสู่การวิพากษ์เพิ่มมากขึ้น

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะพัฒนาทุนมนุษย์สนองต่อความต้องการของสังคม และการเข้าสู่ตำแหน่งงานในอนาคตของผู้สำเร็จการศึกษาในการบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ บัณฑิตา เพิ่มเดช ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และสุดท้าย คือ ด้านการฝึกอบรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (บัณฑิตา เพิ่มเดช, 2564) และ มินตา ขวัญงาม ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ ด้านค่าใช้จ่าย การพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (มินตา ขวัญงาม, 2563) อีกทั้ง ภัทร พจน์พานิช ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0. พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการนำพาประเทศหลุดออกจากกับดัก ประเทศ โดยมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมรับ ปรับตัวให้เข้ากับภูมิศาสตร์เศรษฐกิจของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ภัทร พจน์พานิช, 2561) และ จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์ ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พัฒนาทุนมนุษย์ใน ด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง ซึ่งแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ การฝึกอบรม มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร การวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน การศึกษาต่อ การชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง (จินตจุฑา จันทรประสิทธิ์, 2559) และ สุภาวดี ขุนทองจันทร์ ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้



อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษา ดูงาน และ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธีจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร บุคคลทุกคนมีศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาให้สูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะและ ทัศนคติที่ดีพอสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์กร (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559) และ Erickson, G. & McCall, M. ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำทุนทางปัญญาไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอุตสาหกรรม การบริการโดย ผลการวิจัยพบว่า องค์กรในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ เพื่อเป็น การพัฒนาทุนทางปัญญาส่งผลเป็นเชิงประจักษ์ใการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล องค์กรให้ การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ซึ่งเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความพร้อมด้วยทุนมนุษย์ ในด้านของความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สร้างความได้เปรียบทาง การแข่งขันให้เกิดขึ้นเป็นเชิงประจักษ์ และสังคมศรัทธา เชื่อถือในการดำเนินงานขององค์กร (Erickson, G. & McCall, M., 2012) และ Senge, P. ได้ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เพิ่มขีดความสามารถ พบว่า การพัฒนาทุน มนุษย์ด้วยวิธีการศึกษา การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ทำให้มีศักยภาพสร้างสรรค์งานและวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญมาสู่ตัวตนหรือทุนมนุษย์ และองค์กรในอนาคต (Senge, P., 1990) และ Nadle, L. ศึกษาวิธีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง พบว่า การพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามความต้องการผู้ตอบมีแนวคิด ว่าควรมีการศึกษาดูงานด้านการบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการสืบค้นเพื่อนำไปสู่การวิพากษ์เพิ่มมากขึ้น การพัฒนา (Development) ด้วยการฝึกประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ขีดความสามารถ ในการพัฒนา ทั้งความรู้ ทักษะต่าง ๆ จะช่วยให้นำศักยภาพที่อยู่ภายในตนออกมาใช้ ในการแก้ปัญหาและการพัฒนาวิถี การปฏิบัติงานได้ (Nadle, L., 1980) มุมมองการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ไม่ต่างกันเนื่องจากผู้ตอบมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีและมีการพัฒนาตนเองและ ต่างก็มีประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับ มหำบัณฑิต ตามความต้องการ มีแนวคิดว่าควรมีการศึกษาดูงานด้านการบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ และมีการสืบค้นเพื่อนำไปสู่การวิพากษ์เพิ่มมากขึ้นอาจมีผลจากการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลายและ สถานการณ์ที่เผชิญในแต่ละบริบทซึ่งความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาที่มีความหลากหลายและน่าสนใจที่จะศึกษา และนำมาประยุกต์เป็นนวัตกรรมการพัฒนาได้ในรูปแบบอื่น ๆ มากขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษาระดับมหำบัณฑิต มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตร ควรนำผลการวิจัยไปพิจารณาในการปรับหลักสูตรให้มีเนื้อหาทันสมัยและสนองต่อความต้องการเพิ่มมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง 2) การจัดกิจกรรมการพัฒนาที่เน้นความรู้และทักษะการบริหารเพื่อนำไปปรับใช้ได้จริง อาทิ จัดประสบการณ์ตรงในการฝึกประสบการณ์การบริหารการศึกษาจริงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง บริหารสถานศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินในระดับดีถึงดีมากและศึกษาดูงาน 3) การสอน การพัฒนา จัดให้มีการสืบค้น การวิพากษ์ในรูปแบบที่หลากหลายที่ส่งเสริมความสามารถอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับเนื้อหาในรายวิชา และ 4) วิธีการประเมิน ปรับและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม ประสบการณ์ที่พัฒนาและสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษา ระดับมหำบัณฑิต ได้รับความสนใจ ความศรัทธาสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น และ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาวิจัย นวัตกรรมการพัฒนาทักษะทฤษฎีที่ส่งผลในการจัดการศึกษา Next Normal และ 2) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

- จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2566 จาก https://repository.rmutr.ac.th/bitstream/handle/123456789/1004/fulltext_is_78.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- บัณฑิตา เพิ่มเดช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทร พจน์พานิช. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.1. เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2566 จาก <https://r.search.yahoo.com/>
- มินตา ขวัญงาม. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร. เรียกใช้เมื่อ 20 ธันวาคม 2566 จาก http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607859057.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 (ฉบับเดือนพฤศจิกายน 2553). เรียกใช้เมื่อ 19 ธันวาคม 2566 จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream>
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ พ.ศ. 2559. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- Erickson, G. & McCall, M. (2012). "Using Intellectual Capital to Enhance Performance in the Hospitality Industry". *Advances in Competitiveness*, 20(1), 58-66.
- Likert. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Nadle, L. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: American For Training and Development.
- Senge, P. (1990). "The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization,". London: Century Business.