

การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

The Development of Higher Educational Administration

Strategic Model for Human Capital Development

อภิศร ธิช่างทอง¹ และปรีชา วิหคโต²

Apisorn Thichangthong¹ and Preecha Vihokto²

Received : January 25, 2019; Revised : March 25, 2019; Accepted : March 27, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนารูปแบบ และวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อกำหนดกลยุทธ์รวมทั้งนำเสนอปัจจัยความสำเร็จต่อการบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ โดยใช้แบบการวิจัยและพัฒนาจากตัวแบบ SIPOC ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านกลยุทธ์การบริหาร การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วย SWOT Analysis การวิเคราะห์เนื้อหา และเทคนิคเดลฟาย รวมทั้งสถิติพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ที่สามารถรองรับการเข้าสู่ยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีต้องมีองค์ประกอบในการกำหนดบริบท ได้วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยกำหนดกลยุทธ์ไว้ในกระบวนการผลิตบัณฑิต 5 กลยุทธ์ได้แก่ 1) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการบริหาร/คุณภาพวิชาการ 2) พัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ 3) ปรับการเรียนรู้เชิงนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) รักษาภูมิปัญญาและอัตลักษณ์ไทย

¹หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น; Doctor of Philosophy Educational Administration Western University, Thailand;
e-mail : amornrat.suwanmanee@allnex.com

²หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น; Doctor of Philosophy Educational Administration Western University, Thailand.

และ 5) ผลิตบัตติให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งกำหนดวิธีการตรวจสอบผลผลิตเพื่อนำมาสะท้อนกลับ เพื่อไปปรับปรุงบริบท ดังนั้นรูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ จึงพัฒนาเป็น C SIPOC F โดยมีปัจจัยความสำเร็จที่สนับสนุน รูปแบบและกลยุทธ์ คือ ต้องบูรณาการให้เกิดความสัมพันธ์กันได้ทั้งระบบอย่างสมเหตุสมผล มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติเห็นผลจริง และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ รองรับและแข่งขันได้กับการสู่ยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตามนโยบายการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี

คำสำคัญ (Keywords) : การอุดมศึกษา, รูปแบบกลยุทธ์, การพัฒนาทุนมนุษย์

Abstract

The purpose of this study was to determine the component of the model and analyze data and formulate strategies, it also suggestion a success factors for higher educational administration for development human capital. The SIPOC model was used in the study to serve in stage higher educational institutions. The unit of analysis was vocational collegeses institute of vocational education. Data collecting were semi structured interview, analyzed data with S W O T, content analysis, and Delphi Techniques included descriptive statistics.

Based on the finding of this study, it was concluded that higher education administration model for developing human capital that can support the entry into the ASEAN Economics Countries, according to the free flow moving labor policy. The elements must have the context, namely, vision mission and value of higher education institutions in accordance with the era. A strategic planning in the productivities process were five Strategies including : 1) Strategies to improve quality management/academic quality; 2) Developing curriculum in accordance with professional standards; 3) Innovative learning through information and communication technologies; 4) Preservation of Thai wisdom and identify; and 5) Production of graduates with skills, knowledge, and abilities. To improve model by context with strategie of higher educational managemeant for human capital development was developed as C SIPOC F. And the success factor for the model and strategy was supported in integrate on relationship between the system as a

reasonable.it was possible actual results toward benefits to human capital development, altogether support and competition with entry into the ASEAN Economic Community as of free flow movement labor policy.

Keywords : Higher Educational, Strategic Model, Human Capital Development

บทนำ (Introduction)

สถานการณ์จากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคความท้าทายอย่างมากที่ผลักดันให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาขีดความสามารถโดยเฉพาะหลักการสำคัญที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ด้วยมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะความรู้ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม (20 National Strategies Year strategic plan's craggy national economic and social development, Vol 12, 2016 : 1-4) เป็นการพัฒนาภาพรวมด้วยการเร่งพัฒนาขีดความสามารถรากฐานคือ ทรัพยากรมนุษย์

จากความผันผวนตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไหลผ่านอย่างเร็วมากขึ้น ก่อให้เกิดปรากฏการณ์ที่เป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัด ซึ่งปรากฏการณ์นี้ สิ่งที่เราควรให้ความสำคัญคือ การนำกรอบหรือแนวทางการพัฒนาต่าง ๆ มาวิเคราะห์สำหรับเตรียมความพร้อม ทั้งนี้เพราะประเทศไทยยังขาดปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์หรือรูปแบบกลยุทธ์ สำหรับการพัฒนาเกือบทุกด้าน (20 National Strategies Year strategic plan's craggy national economic and social development, Vol 12, 2016 : 1) จึงส่งผลให้ผลการดำเนินกิจกรรมไม่บรรลุตามโอกาสที่ควรได้รับ ทั้งยังทำให้เกิดข้อจำกัด และกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในที่สุด การขาดโอกาสในการแข่งขันส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมของชาติ เกิดการว่างงานไม่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เนื่องจากฝ่ายผลิตพัฒนาทรัพยากรคน ผลิตคนในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ฐานรากจึงไม่มั่นคง ยั่งยืน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในมิติเศรษฐกิจ การเมือง ความมั่นคง สังคมและวัฒนธรรม ดังกรณีต่อไปนี้

1. นโยบายเปิดเสรีทางการค้า ทำให้สังคมก้าวสู่ระบบทุนนิยมและวัตถุนิยม เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีมีการแข่งขันด้วยภูมิปัญญา (Knowledge Competition) ปัจจุบันไม่ได้แข่งขันเพียงใช้แรงงานคนเท่านั้นแต่เป็นการแข่งขันด้วยคุณภาพภูมิปัญญา คือทรัพยากรบุคคลหรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงาน ในขณะที่สถาบันการศึกษาไทยยังคงรูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีการท่องจำ ทดสอบเชิงเนื้อหาขาดการเรียนรู้พื้นฐานทางเศรษฐกิจ ทางความ

อยู่รอดในสังคมยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่านิยมในฐานะผู้ใช่มากกว่าเป็นผู้ผลิตเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพหรือเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าได้

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกมิติ มุ่งเน้นพัฒนาความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันภายใต้ระบบเสรีทางการค้า การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เปิดโอกาสให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกภาคส่วน รวมถึงการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศไทย ด้วยการเปิดเสรีการค้าอาเซียน เกิดพันธกรณีด้านการเคลื่อนย้ายกำลังคน (People Moving) สามารถประกอบอาชีพใน 10 ประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างเสรี ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายองค์ความรู้ตามไป ปัจจุบันการผลิตทรัพยากรบุคคลคุณภาพไม่เพียงพอและมีแนวโน้มขาดแคลน ประกอบกับสถานการณ์แรงงานไทยกำหนดทิศทางการผลิตแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งปริมาณและคุณลักษณะเฉพาะของงาน (20 National Strategies Year strategic plan's craggy national economic and social development, Vol 12, 2016) หลายฝ่ายจึงหันมาให้ความสำคัญสถาบันการศึกษา เพราะเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมของคนและต่อการเรียนรู้ด้านบริบทของประชาคมอาเซียน จึงเป็นความจำเป็นที่ต้องพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารจัดการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันสู่ยุคการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

3. แนวโน้มการพัฒนาสังคมในด้านการพัฒนาศักยภาพและระดับคุณภาพชีวิตคนไทยหลายด้านอยู่ในระดับต่ำกว่าเป้าหมาย เนื่องจากฐานความรู้ไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เกิดปัญหาสำคัญคือ ระบบการศึกษาของคนไทยยังมีปัญหาเชิงคุณภาพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำ ขาดการฝึกทักษะ จึงไม่สามารถแปลงความรู้ให้เป็นทักษะเพื่อไปดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพสร้างโอกาสให้กับตนเองได้ กลายเป็นแรงงานผลิตภาพต่ำ เป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ

4. แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม พ.ศ.2555-2574 จัดทำโดยกระทรวงอุตสาหกรรม ภายใต้พื้นฐานมุมมองใหม่ที่ปรากฏ อุตสาหกรรมของประเทศไทยในอดีต มุ่งเน้นมิติด้านเศรษฐกิจมากกว่ามิติอื่น ทำให้เกิดปัญหามากมาย ขาดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน (Chansan, 2013 : 73) เป็นเพียงการเพิ่มมูลค่าในกระบวนการผลิตมากกว่าการสร้างคุณค่า (Value Creation) ทำให้การเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าเพิ่มได้น้อยมาก เนื่องจากขาดการส่งเสริมองค์ความรู้ การลงทุน และการพึ่งพาการนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ สะท้อนถึงความไม่สมดุล

ของการพัฒนาการศึกษาไทยที่ผ่านมา ความจำเป็นที่ต้องมีรูปแบบกลยุทธ์เพื่อการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน อันเป็นฐานรากการพัฒนาทุกมิติให้เกิดความสมดุล ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์กร

สรุปที่มาของปัญหาด้านการพัฒนาคนคือ กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งพัฒนารากฐานคือ คน เพราะคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกด้าน การพัฒนาคนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตามบริบทกระแสโลกาภิวัตน์ ภายใต้เศรษฐกิจบนพื้นฐานความรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันที่ยั่งยืน ประกอบกับการเปิดเสรีทางการค้าตามพันธกรณีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายกำลังคนรวมทั้งทรัพยากรประเภททุนมนุษย์ ในขณะที่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ ควรเร่งพัฒนาเชิงคุณภาพ สังคมต้องเร่งสร้างความเชื่อมั่นต่อสถาบันการศึกษา อันเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่หลักในระดับปฏิบัติการมาอย่างยาวนาน จึงจำเป็นต้องร่วมกันคิดค้นพัฒนารูปแบบกลยุทธ์มาใช้พัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับบริบทกระแสโลกาภิวัตน์ ภายใต้เศรษฐกิจฐานความรู้ (Under the Knowledge-Based Economy) เพื่อเพิ่มสมรรถนะคนให้มีศักยภาพว่าสามารถแข่งขันได้อย่างมั่นคง ยั่งยืนให้แก่ประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาลักษณะรูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในสถานการณ์แวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง และเป็นไปอย่างเสรี
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบและกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยวิธีวิจัยและพัฒนา การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงจัดเรียงลำดับหัวข้อตามระเบียบวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิจัย (R1)

- | | |
|-------|---|
| R 1.1 | การศึกษาการบริหารการอุดมศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ |
| R 1.2 | การศึกษาข้อเท็จจริงและวิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ |

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (D1)

D 1.1 (ร่าง) การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาวิจัย (R2)

R 2.1 การตรวจสอบคุณภาพความเหมาะสมการพัฒนารูปแบบการบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

R 2.2 ประเมินประสิทธิผลการพัฒนารูปแบบการบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (D2)

D 2.1 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ตามผลการศึกษาวิจัย (R2)

ขั้นตอนที่ 5 การศึกษาวิจัย (R3)

R 3.1 การประเมินประสิทธิภาพการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ (D2) โดยผู้ประกอบการ

R 3.2 การประเมินประสิทธิภาพการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ (D2) โดยนักศึกษา

ขั้นตอนที่ 6 การพัฒนา (D3)

D 3.1 การปรับปรุงและพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ จากผลการศึกษาวิจัย (R3)

สามารถแสดงขั้นตอน วิธีดำเนินการวิจัย และผลที่ได้รับ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลที่ได้รับ
การวิจัย (R1) R 1.1 ศึกษาข้อมูลการบริหารการอุดมศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์	-ประชากรเป้าหมาย คือ เอกสาร โดยคัดเลือกเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ จำนวน 107 เล่ม -เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบจัดบันทึกข้อมูลประเภทเอกสาร และแบบบันทึกวิจัยเอกสาร -วิธีการรวบรวม ใช้วิธีรวบรวมจากห้องสมุด เว็บไซต์ และจัดบันทึกข้อมูล -การวิเคราะห์ ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา	ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ และข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหาร รวมทั้งกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลที่ได้รับ
R 1.2 ศึกษาข้อเท็จจริงของกลยุทธ์ การบริหารการอุดมศึกษาและ กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์	-ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ระดับ บริหารการอุดมศึกษา จำนวน 3 คนต่างสถาบันกัน, ผู้ตรวจติดตามและประเมินผล กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 คน, ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 1 คน, ผู้ประกอบการ จำนวน 1 คน รวม 6 คน -เครื่องมือที่ใช้ แบบคำถามนำการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง -วิธีการรวบรวม ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารการอุดมศึกษา และการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ -การวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา	กรอบความคิดการวิจัย
การพัฒนา (D1) พัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์	ข้อมูลจากการวิจัย R1.1 มาพัฒนาด้วยการ วิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) และ R 1.2 มาพัฒนาด้วยวิธี SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) โดยใช้ตาราง TOWS Matrix และ เทคนิคการจับคู่ เพื่อสังเคราะห์ ให้ได้ข้อมูลไป ออกแบบการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการ อุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์	(ร่าง) การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนา มนุษย์ที่ควรจะเป็น
การวิจัย (R2) R 2.1 ตรวจสอบความเหมาะสมการ พัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์	-ประชากรเป้าหมายคือ ผู้บริหารการศึกษาสังกัด สถาบันอาชีวศึกษาภาคกลาง 4 จำนวน 3 สถาบันการศึกษา โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง -เครื่องมือที่ใช้ แบบตรวจสอบคุณภาพ -วิธีรวบรวม ผู้วิจัยดำเนินการเองและหรือไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ -การวิเคราะห์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย	ได้ข้อเสนอแนะ การยอมรับ ผล สะท้อนกลับต่อร่างการพัฒนารูปแบบ กลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์
R 2.2 ประเมินประสิทธิผลการพัฒนา รูปแบบกลยุทธ์การบริหารการ อุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์	-ประชากรเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ โดยการสุ่มแบบสโนว์บอล ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน -เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถามเพื่อประเมิน ประสิทธิผลการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหาร การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ -วิธีการรวบรวม ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)	ได้ข้อเสนอแนะ การยอมรับ ผล สะท้อนกลับต่อร่างการพัฒนารูปแบบ กลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลที่ได้รับ
การพัฒนา (D2) การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบกลยุทธ์การบริหารการ อุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ตามผลการศึกษาวิจัย (R2)	-การวิเคราะห์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย นำผลการศึกษาวิจัย R2 นำความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงร่างการพัฒนารูปแบบกล ยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ที่เหมาะสม	(ร่าง) การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุน มนุษย์ที่เหมาะสม
การศึกษาวิจัย (R3) R 3.1 ประเมินประสิทธิภาพการ พัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์	-ประชากรเป้าหมายคือ ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่ ภาคกลางจำนวน 3 จังหวัด ประมาณ 10 ถึง 15 สถานประกอบการ โดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง -เครื่องมือที่ใช้ แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ -วิธีรวบรวม ใช้วิธีการสัมภาษณ์ทีละคน -การวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา	ได้รับข้อมูลทวนสอบผลสะท้อนกลับ ต่อการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุน มนุษย์
R 3.2 ประเมินประสิทธิภาพการ พัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อ พัฒนาทุนมนุษย์	-ประชากรเป้าหมายคือ นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ ระดับปริญญาตรี โดยสุ่มตัวอย่างง่าย จำนวน 3 สถาบันการศึกษา -เครื่องมือที่ใช้ แบบสำรวจความคิดเห็นการพัฒนา รูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนา ทุนมนุษย์ จำนวน 200 ชุด -วิธีรวบรวม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง -การวิเคราะห์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย	ได้รับข้อมูลทวนสอบผลสะท้อนกลับ ต่อการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุน มนุษย์
การพัฒนา (D3) การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบกลยุทธ์การบริหารการ อุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์	นำผลวิจัย R3 มาวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ ทางสถิติเชิงพรรณนา ปรับปรุงการพัฒนารูปแบบ กลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุน มนุษย์	นำเสนอการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การ บริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุน มนุษย์ที่เหมาะสม

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในด้านผู้นำส่งปัจจัย (Suppliers) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Output) และด้านบัณฑิต (Customers) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญมีคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป สำหรับการเข้าร่วมในการใช้กระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ ได้มาโดยวิธีการบอกต่อ (Snow Ball) จำนวน 19 คน

ส่วนการแสวงหาข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ได้จาก

1. การสัมภาษณ์ผู้ประกอบการที่อยู่ในช่วงเริ่มการเจริญเติบโต (Startup) โดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คนต่างสถานประกอบการ
2. การสอบถามขอความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 สถาบันรวม 15 คน
3. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ การบริหารการศึกษา จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ในองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ มี 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำส่งปัจจัย (Suppliers) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Output) และด้านบัณฑิต (Customers)

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบแรกแล้วเลือกข้อที่มีผู้ตอบสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด ด้วยข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ นำไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม เมื่อได้คำตอบกลับมาแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter Quartile Range)

ฉบับที่ 3 ได้มาจากการเลือกข้อความของแบบสอบถามฉบับที่ 2 ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1 ลงมานำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 3 พร้อมกับแสดงตำแหน่งค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามและแต่ละคน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบเป็นรอบสุดท้าย โดยพิจารณาความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและกลุ่ม แล้วยืนยันว่าจะเอาคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลง หากผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบเดิมที่มีอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญคนนั้นต้องให้เหตุผลประกอบด้วย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 ใช้วิธีการคำนวณหาค่าร้อยละ โดยคัดเลือกข้อที่มีผู้ตอบสอดคล้องกันตั้งแต่ร้อยละ 10 ขึ้นไป นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ฉบับที่ 2 สำหรับแบบสอบถามฉบับที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่ามัธยฐานและหาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดย

พิจารณาเลือกข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 1.50 ลงมานำไปกำหนดเป็นรูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านรูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 19 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลัก ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำส่งปัจจัย (Suppliers) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Output) และด้านบัณฑิต (Customers) พร้อมได้แสดงคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ

2. การตรวจสอบคุณภาพโดยการแสดงความเห็นของผู้บริหารการศึกษาทั้ง 3 สถาบันรวม 15 คน พบว่า ผู้บริหารการศึกษาทั้ง 3 สถาบันรวม 15 คน เห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์นั้น มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

3. ส่วนการประเมินความเห็นโดยความเห็นของนักศึกษาทั้ง 3 สถาบันรวม 200 คน พบว่า ทุกคนมีความพึงพอใจการพัฒนาแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและนำเสนอรูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

ด้านการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหาร ผลการวิเคราะห์แนวคิดและการสัมภาษณ์เชิงลึกได้พบประเด็นกลยุทธ์สำหรับการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ คือ หลักการระบบ (System approach) ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งเป็นแนวคิดนี้เป็นต้นแบบสำหรับการบริหารหลายกลยุทธ์ หรือเกือบทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Juran (1991) เมื่อวิเคราะห์ระบบการบริหารทั่วโลกแล้ว ส่วนใหญ่มีภาพรวมตามวงจรเดมมิง (PDCA) แต่หากนำมาอธิบายการพัฒนาแบบกลยุทธ์ยังไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ เนื่องจากบริบทขององค์กรที่เกี่ยวข้องทางสังคม มีความซับซ้อน หลากหลาย เหตุการณ์ เป็นเหตุให้ระบบองค์กรในบริบทและผลสะท้อนกลับเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์ เพราะความแตกต่างบริบทต่าง ๆ ของแต่ละรูปแบบของสถาบันหรือองค์การ เช่น ประเภทสถาบัน วัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายสถาบัน ผลผลิตเฉพาะทางของสถาบัน จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยนำบริบทและผลสะท้อนกลับมากำหนดเป็นกรอบการพัฒนาแบบอันเป็นแนวทาง

สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์เพิ่มเติมจากต้นแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด SIPOC (Scholtes, 1998) ปรับเพิ่มเป็น C SIPOC F คือ Context, Suppliers, Input, Process, Output, Customer, Feedback เป็นการเพิ่มข้อมูล 2 ปัจจัย ได้แก่ C : (Context) และ F: (Feedback) เพื่อเป็นการนำผลกระทบที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงกลยุทธ์ให้สมบูรณ์ขึ้น สอดคล้องตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991), Kettunen (2011) ในการให้ความสำคัญกับบริบทและผลสะท้อนกลับ ฉะนั้นการนำ C SIPOC F มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์เพื่อการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ จึงมีความเหมาะสม ควรนำมาสร้างภาพรวมและวางแผนการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ จำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนการบริหารกลยุทธ์ คือ การจัดโครงสร้างเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ (ICT) สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Donoghue and Kimberley (2012) และ Kaplan and Norton (2008)

อย่างไรก็ดี การพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่าสาระสำคัญหลักคือ กระบวนการกลยุทธ์ (Strategy Process) ที่เป็นศูนย์รวมกลยุทธ์ โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาบูรณาการเข้าร่วมเป็นระบบเดียวกัน เชื่อมสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกลยุทธ์ พันธกิจ ค่านิยม ซึ่ง Kettunen (2011) และ Kaplan and Norton (2008) ได้กล่าวว่า กระบวนการกลยุทธ์ที่สามารถแข่งขัน ต้องสร้างองค์การให้เข้มแข็ง นอกจากนี้ ระบบการจัดโครงสร้างการบริหารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นการบริหารโดยอาศัยนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องช่วยรวบรวมข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ (Juran, 1991) ที่ได้กล่าวว่า ข้อมูลมีความสำคัญในการบริหารกลยุทธ์ และรองรับการบริหารทุกขั้นตอนอย่างมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อผลผลิต รวมถึงการลดผลสะท้อนให้น้อยลงได้ ทำให้ลดกระบวนการปรับปรุงสร้างความเสถียรกับกลยุทธ์ที่กำหนด

ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์โดยการอุดมศึกษา ควรเริ่มพิจารณาที่บริบทองค์การที่มีความสัมพันธ์กับทุนมนุษย์ตั้งแต่ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ และกลยุทธ์องค์การที่ต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องทุนมนุษย์ เพราะกลยุทธ์องค์การเป็นสิ่งที่นำไปสู่นโยบายหรือแนวทางการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ขององค์การ (Vejjanon, 2011 : 67; Crawshaw, Budhwar, & Davis, 2014 : 27-33) การบริหารการอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญเรื่องทุนมนุษย์ จึงนำไปสู่นโยบายเชิงปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ในองค์การ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการจัดการความรู้ที่ส่งเสริมพื้นฐานความรู้ เพื่อทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถที่ดีนำไปสู่ทุนมนุษย์สอดคล้องกับแนวคิดของ Bateman and Snell (2013 : 7) ทั้งนี้ เพราะเทคโนโลยีการสื่อสาร ทำให้ตลาดแรงงานของแต่ละประเทศเชื่อมโยงกันในระดับโลกมากขึ้น

คนทำงานยุคใหม่จึงต้องสามารถทำงานภายในทีมที่ประกอบด้วยผู้คนจากหลากหลายชนชาติ ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม รวมถึงต้องมีทักษะสากล

การกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์หรือทักษะ ความรู้ ความสามารถ ต่อการสร้างบัณฑิต เป็นการสะท้อนถึงทุนมนุษย์ในเชิงปริมาณและคุณภาพ จึงต้องนำปัจจัยนำเข้า มาพิจารณากำหนดกลยุทธ์การบริหารการอุดมศึกษา เพื่อทักษะความสามารถ และวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับ Khanna (2014 : 148) เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรพัฒนาของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ในองค์การ ให้สามารถพัฒนากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ได้ตรงจุดและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์การ โดยผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างจริงจังในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม หากเกิดผลสำเร็จต้องขยายผลพัฒนา ระดับนโยบาย และการนำกลยุทธ์ไปสู่บุคลากรระดับปฏิบัติ ด้วยการสร้างความคิดใหม่และนำความคิดใหม่ไปสู่นวัตกรรมกับองค์การ ในขณะที่เทคโนโลยีสารสนเทศก็ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ หรือการจัดการความรู้ในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากทุนมนุษย์มีลักษณะเป็นทุนที่อยู่ในตัวเฉพาะบุคคลและเป็นเจ้าของทุนนั่นเอง ถ้ายังมีมุมมองว่า องค์การเป็นเจ้าของทุนและใช้อำนาจควบคุมโดยองค์การอยู่ หากวันใดมนุษย์รู้สึกไม่ยุติธรรมก็อาจไม่นำทุนมนุษย์ออกมาใช้ก็ถือว่าการประเมินทุนมนุษย์ขององค์การยังไม่เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างแท้จริง (Wright & McMahan, 2011 : 95-102)

สำหรับกระบวนการ (Process) การจัดการทุนมนุษย์ องค์การควรออกแบบให้สอดคล้องกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ (Competency) ที่มีอยู่เดิมให้เพิ่มขึ้น เพราะประสบการณ์และการเรียนรู้ทั้งทักษะ การบริหารจัดการ (Managerial Skill) และทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ดี สอดคล้องกับ Colombo & Grilli (2005 : 795) กิจกรรมที่ควรพิจารณาต้องให้ความสำคัญกับหลักสูตรด้วยการปรับสัดส่วนการศึกษาภาคทฤษฎี มาจัดกิจกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำเป็น คิดเป็น วิเคราะห์ พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ เป็นบัณฑิตที่พัฒนาเป็นทุนมนุษย์ได้อย่างสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์การที่ส่วนใหญ่กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค และโลก มีผลลัพธ์การงานดี สามารถสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนและบัณฑิตมีคุณภาพ และผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อคุณภาพของบัณฑิตที่สถาบันอุดมศึกษาผลิตเพื่อส่งมอบไปยังลูกค้าและตลาดแรงงาน แต่ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทาย ได้แก่ 1) จำนวนผู้รับโอกาสเรียนอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้นทำให้คุณภาพการผลิตบัณฑิตลดลง 2) การผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการตลาดแรงงาน 3) การอุดมศึกษาซึ่งมี

ภารกิจหลายด้าน ต้องทำภารกิจได้ทุกด้านให้บรรลุอย่างคุ้มค่า 4) งบประมาณอาจไม่เพียงพอกับปัญหาที่เกินกำลัง (Srisa-arn, 2010) ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาไทยยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงานขาดเอกภาพ บางแห่งไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ ขาดแคลนอาจารย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ข้อมูลสารสนเทศยังไม่เป็นปัจจุบัน ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและบัณฑิตใหม่ขาดความรู้และทักษะที่จำเป็น (Office of the Higher Education Commission, 2011) จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยต้องพัฒนาสู่องค์การคุณภาพ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจหลัก และได้รับการยอมรับในระดับโลก และสอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐบาลและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เร่งพัฒนาสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยสู่ระดับนานาชาติ (World Class University) เพื่อส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัย การฝึกอบรม และการประชุมวิชาการ และสำนักงานพัฒนาระบบราชการที่ต้องการยกระดับขีดความสามารถส่วนราชการให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง ในขณะเดียวกันสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาโดยยึดกรอบการพัฒนาคุณภาพตามพันธกิจหลัก ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การศิลปะและวัฒนธรรม แต่ยังไม่ได้มุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถเฉพาะด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาไปสู่องค์การสมรรถนะสูง รวมทั้งยังขาดแนวทางในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งที่ศึกษาคุณลักษณะองค์การสมรรถนะสูงและตัวบ่งชี้ในการนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง ผลการศึกษาและวิจัยจะทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ 1) เป็นทางเลือกในการนำเอาคุณลักษณะองค์การสมรรถนะสูงไปสู่การกำหนดแผนงาน โครงการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง 2) การนำเอาตัวบ่งชี้คุณลักษณะองค์การสมรรถนะสูงไปดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็งและวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา ตามคุณลักษณะองค์การสมรรถนะสูง 3) เป็นแนวทางให้ผู้บริหารที่มุ่งเน้นด้านกลยุทธ์ได้กำหนดนโยบายและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูงและสามารถเทียบเคียงกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

ผลลัพธ์ (Outcome) ในฐานะบัณฑิตและทุนมนุษย์ที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของนักศึกษาที่เกิดจากกิจกรรมการอุดมศึกษา การเรียนรู้ การฝึกเชิงปฏิบัติเพิ่มขึ้น ทำให้นักศึกษามีทักษะความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทุนมนุษย์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย หากนักศึกษาขาดการเรียนรู้ ก็ทำให้ทุนมนุษย์มีคุณภาพในการแข่งขันน้อยลง (Hatch & Dyer, 2004 : 1173-1174)

แม้ว่าการวัดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเป็นเรื่องยาก แต่ก็สามารถดำเนินการด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ระบบการถ่ายทอดความรู้ได้ เช่น การกำหนดจำนวนหลักสูตรเชิงกลยุทธ์โดยเพิ่มจำนวนชั่วโมงฝึก ปฏิบัติแต่ละคน (Mayo, 2012 : 147) รวมถึงผลสำเร็จของกลยุทธ์ที่กำหนด สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ (Vihokto, 2014 : 470) การพัฒนาบุคลากรในองค์กร พัฒนาทุนมนุษย์เป็นการ ลงทุนพัฒนาให้สอดรับการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์อาเซียนเป็นการเรียนรู้เพื่อให้สามารถ แข่งขันได้

การลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) ผ่านระบบการศึกษาและการ ฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการทำหน้าทีเป็นผู้สร้างแรงงานที่มีคุณภาพ เพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศไม่เฉพาะแต่การใช้เป็นปัจจัยการผลิตเพียง อย่างเดียวแต่แรงงานที่มีทักษะและมีผลิตภาพสูงยังสามารถนำความคิดนั้นไปต่อยอดในการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ และสามารถใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ นั้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย คุณภาพของการศึกษา (Quality of Education) และปริมาณการศึกษา (Quantity of Education) มีความสำคัญในการกำหนดคุณภาพของแรงงานในระบบเศรษฐกิจไม่ว่า ทักษะพื้นฐานทั่วไป (General Skill) และทักษะฝีมือเฉพาะ (Specific Skill) ผลิตภาพการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักใน องค์ประกอบของนวัตกรรมภาคเศรษฐกิจไทย โดยทักษะที่ขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นทักษะพื้นฐาน (Basic Skill) และทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) เช่น การใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ เป็น ต้น

แม้ว่าสถาบันอุดมศึกษา สามารถผลิตบัณฑิตได้เป็นจำนวนมากก็ตาม แต่ตลาดแรงงานยัง มองว่า บัณฑิตที่ผลิตมาจากสถาบันการศึกษาก็ยังมีทักษะไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ซึ่งผล ดังกล่าวแสดงถึงความไม่สอดคล้องในตลาดแรงงาน (Mismatch) ที่เกิดขึ้น ทั้งความไม่สอดคล้องใน เชิงปริมาณที่เกิดจากการผลิตบัณฑิตไม่เพียงพอในบางสาขา โดยเฉพาะในสาขาที่มีความสำคัญต่อ การพัฒนาประเทศ เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมไปถึง ความขาดแคลนในเชิงคุณภาพในด้านทักษะบัณฑิต สอดคล้องกับพันธกรณีประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Vihokto, 2014 : 19) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรแห่งการ เรียนรู้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อคุณภาพ

โดยวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ของการผลิตบัณฑิตของภาคอุดมศึกษา (Higher Education) โดยเฉพาะปัญหาความไม่สอดคล้องของบัณฑิตไปสู่ตลาดแรงงาน (Labor Market Mismatch) รวม ไปถึงการวิเคราะห์ถึงสถานการณ์ด้านอุปทานแรงงาน (Labor Supply) โดยวิเคราะห์ถึงรูปแบบ การผลิตบุคลากรในสาขาอาชีพจากสถานศึกษาต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และวิเคราะห์ถึง

ความเป็นไปได้ของการเกิดความต้องการที่ไม่สอดคล้องของทักษะที่ผลิตขึ้นมากับความต้องการในตลาดแรงงานด้านอุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) โดยวิเคราะห์ถึงสถานการณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรของภาคเอกชนไทย รวมไปถึงผลกระทบโยชน์และความคุ้มค่า (Allen, J. and van der Velden, R. (2001 : 434)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรริเริ่มระบบการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่เข้าสู่ระบบการศึกษาตามกลยุทธการศึกษาให้ผู้เรียนได้เรียนตามความต้องการอย่างมีอิสระทุกระดับการศึกษา มีการใช้สื่อเทคโนโลยี (ICT) ช่วยในกระบวนการเรียนรู้ คิดวิเคราะห์เป็น สร้างนวัตกรรม ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เน้นผู้เรียนมีทักษะความรู้ในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skill)

1.2 ควรปรับอัตราส่วนการเรียนรู้ตามหลักสูตร โดยเน้นฝึกปฏิบัติ มากกว่าทฤษฎี ในรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning)

1.3 การศึกษาไทยจำเป็นต้องสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) เนื่องจากการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษาจะมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ปัญหาสำคัญที่พบก็คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการกำลังคน (Demand for labor) และการผลิตกำลังคน (Supply of labor) ของประเทศผ่านระบบการศึกษา รวมไปถึงปัญหาคุณภาพแรงงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิเคราะห์การพัฒนารูปแบบสหสาขาวิชา (Multi-disciplinary approach) สำหรับนักศึกษาทวิหลักสูตร ระดับอาชีวอุดมศึกษา ได้รับความรู้จากปฏิบัติงานจริง

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning Model) เพื่อเสนอแนวทางการผลิตกำลังคน (Supply of labor) สำหรับรองรับประเทศไทยเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง (References)

- ปรีชา วิหคโต. (2557, ตุลาคม-ธันวาคม). “การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2”.
วารสารวิชาการคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล. 10(3) : 470-477.

ปรีชา วิหคโต. (2557, ตุลาคม-ธันวาคม). “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย”. วารสารวิชาการคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล. 10(3) : 19-26.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560. เล่ม 134 ตอนที่ 79 ก ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560.

นิสตาร์ เวชยานนท์. (2554). **Competency-based approach**. กรุงเทพฯ : กราฟิโก ซิสเต็มส์.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วี. พรินท์(1991).

ศุภเจตน์ จันทร์สาสน์. (2556). “บทความทุนมนุษย์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย”.

วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2(13) : 72-82.

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีสู่ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2559 – 2564).

สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553).

ยุทธศาสตร์อุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี

พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : บางกอกบล๊อค.

Allen, J. and van der Velden, R. (2001). “Education Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search.”

Oxford Economic Papers. 53(3) : 434-452.

Bateman, T.S. and Snell, S.A. (1999). **Management: Building Competitive**

Advantage. (4th Edition.). Boston : Irwin McGraw-Hill, Inc.

Colombo & Luca Grilli. (2005). Founders' human capital and the growth of new

technology-based firms: A competence-based

viewconPapers.repec.org/pp:795-816.

Hatch & Dyer.(2004). Human Capital and learning as a sources of sustainable,

revision received 25 March 2004. 93.

Hoy, Wayne. K and Cecil G. Miskel. (1991). Educational Administration : Theory

Research and Practice: 4thed. New York : Harper Collins.

Joseph M.Juran. (1991). Critical Evaluations in Business and Management , (1991) 81-

85.

- Kaplan and Norton. (2008) Mastering the management system, Article | Harvard Business Review | January 2008. 95.
- Kettunen J. (2011). Career practitioners' conceptions of social media in career services British Journal of Guidance & Counselling, 41:3, 302-317.
- Khanna H. (2014) Conductivity and performance of hydraulic fractures partially filled with compressible.148.
- Peter R.Scholtes. (1998) The Leader's Handbook Making Things Happen, Getting Things Done by Scholtes, Peter R. (AUTHOR) Feb-01-1998 Paperback by Peter R. Scholtes .
- Wright & McMahan. (2011). "Strategic capabilities, competitive strategy, and performance Performance Measurement in the Malaysian Context: An Exploratory . 95-102.

Translated Thai References

- Government Gazette. (2017). Act plans and action steps for reforming the country abdicated 2017. vol 134 episodes 79 post July 31 ,2017.
- Vejjanon, N. (2011). Competency-based approach Pimluk Bangkok Graphico System 2017, Physical characteristics, 338 pages; 21.
- Wongthongdee, S. (2013). The development of human resources. Bangkok : (1991). Vie print.
- Chansan, S. (2013). “The article human capital and sustainable development of the country, Thailand”. **Periodical sripatum Humanities and social sciences Edition review**. 2(13) : 72-82.
- 20 National Strategies Year strategic plan's craggy national economic and social development, Vol 12. The national economic and social development plan no. 2559 – 2564 abdicated 12. 9.
- Office of Strategy and Higher Education Abroad. The Commission on higher education (2553). Strategy of higher education in Thailand to prepare ASEAN in 2558 (2015). Bangkok: some clump frog blog.

- Vihokto, P. (2014, October-December). “The development cooperative management, logged on to the ASEAN community census study in the Office of Rochester primary education, Mae Hong Son. 2”. **A district academic journals with quality of life laws, Mahidol University**. 10(3) : 470-477.
- Vihokto, P. (2014, October-December). “Training pattern of learning organization of University College at Durham kakut South”. **Academic quality of life against the law, Mahidol University**. 10(3) : 19-26.