

## รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ Human Capital Development Model of Lecturers' Northern Rajabhat University

ชาคร คัยนันท์

Chakorn Kaiyanan

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Dean of Faculty of Political Science and Public Administration

Corresponding author, E-mail : chakorn999@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 4) สร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ประธานหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงและสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 วิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากทั้ง 12 แห่ง จำนวน 4,726คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 369 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา และ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ ระยะที่ 3 วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 25 คน เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ด้วยวิธีการยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญและวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนาผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญาทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และทุนทางความชำนาญ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ปัจจัยด้าน คุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ จากมากไปน้อย ได้แก่ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.98, 3.88 และ 3.84 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ปัจจัยด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .308, .206, .183, .156, .082 และ .072ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .297, .228, .185, .146, .098และ .080 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .804 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .646 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม

**คำสำคัญ :** ทุนมนุษย์; รูปแบบพัฒนา



## ABSTRACT

This study aims to investigate 1) human capital development conditions of Lecturers' Rajabhat University 2) human capital development levels of Lecturers' Rajabhat University 3) factors affecting human capital development of Lecturers' Rajabhat University and 4) to create human capital development model of Lecturers' NortheasternRajabhat University by utilizing mixed research methodology. The mixed research methodology could be divided into three phases. First, qualitative research methodology: the target group of 30 qualified instructors in the service of Rajabhat universities in the northeastern region occupying as administrators, program chairpersons, and lecturers, was investigated, then the specific target group was selected, in-depth interview was conducted and the data was analyzed by content analysis. Second, quantitative research methodology: population and target group of 4,726 qualified instructors in the service of 12 Rajabhat universities in the northeastern region were studied, the size of target group determined, by utilizing Taro Yamane, as the sampling unit of 369 instructors was conducted by multi-stage random sampling. The research tool used was questionnaire and the data was analyzed, by descriptive statistics and analytic statistics; for instance, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression Analysis: R<sup>2</sup>, at the level of significance of 0.5. Third, quantitative research methodology: 28 expert instructors in the service of Rajabhat universities in the northeastern region were specifically selected to evaluate the properness of the model by expert verification and then the data was analyzed, by descriptive statistics.

The research result found that:

1. Human capital development conditions of Lecturers' northeastern Rajabhat University demonstrated that human capital development consists of 4 elements: intellectual capital, social capital, emotional capital and expertise capital. Factors influencing human capital development were personnel's characteristics, administrator's leadership, organizational commitment, organizational culture, motivation, information technology, and quality of work life.

2. Human capital development level of Lecturers' northeastern Rajabhat University was totally high, at the average of 3.98. The descending order showed the average of human capital development elements as social capital, intellectual capital, emotional capital and expertise capital with the average of 4.16, 3.98, 3.88 and 3.84 respectively.

3. Human capital development factors of Lecturers' northeastern Rajabhat University were motivation, quality of work life, information technology, personnel's characteristics, administrator's leadership and organizational culture. Predictive coefficients in form of raw scores (b) were .308, .206, .183, .156, .082 and .072 respectively. Predictive coefficients in form of standard scores ( $\beta$ ) were .297, .228, .185, .146, .098 and .080 respectively with the multiple correlation coefficient (R) at .804 and predictive power (R<sup>2</sup>) at .646, together predicted at 64.60 percent with the statistical significance of 0.5.

4. Evaluated by the experts, it was found that creation of human capital development model of the lecturers in the service of Rajabhat universities in the northeastern region was appropriate.

**Keywords** : Human Capital; Development Model

## บทนำ

“ทุนมนุษย์ (Human Capital)” เป็นคำที่ใช้เมื่อมีการกล่าวถึงคุณค่าของคนหรือทรัพยากรมนุษย์โดยความหมายที่ใช้มีความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้างเช่นอาจหมายถึงคุณค่าของปัจเจกบุคคลคุณค่าของบุคลากรขององค์กรหรือคุณค่าของประชากรของประเทศแม้ว่าทุนมนุษย์จะไม่ใช่ว่าเป็นเรื่องใหม่ในสาขาเศรษฐศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรแต่ในปัจจุบัน “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” กำลังเป็นประเด็นที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในวงการวิชาการและวงการนักปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณค่าความเป็นมนุษย์และความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ของมนุษย์ที่มีต่องานในเชิงเศรษฐกิจที่มนุษย์เป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้น และเป็นการเปลี่ยนมุมมองเดิมที่มีต่อ “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” ซึ่งเคยมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุน (Cost) ในการดำเนินงานขององค์กรและต่อมาเปลี่ยนมาเป็นการมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากสินทรัพย์ทั่วไปกล่าวคือเมื่อมีการใช้สินทรัพย์ประเภทนี้มากขึ้นสินทรัพย์นั้นจะไม่ลดคุณค่าลงแต่จะมีคุณค่ามากขึ้นนอกจากนั้นยังพบว่าอีกด้วยว่าหากองค์กรมีการลงทุนในทุนมนุษย์มากขึ้นก็จะทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอันได้แก่ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Asset : ROA) ผลตอบแทนต่อยอดขาย (Return on Sale : ROS) และผลิตภาพในงาน (Work Productivity) อีกด้วย) และจากการที่องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันดำเนินการอยู่ภายใต้ภาวะแวดล้อมของการแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในขณะที่สินทรัพย์ที่จับต้องได้ขององค์กรเช่นทุนทางกายภาพหรือทุนทางการเงินไม่สามารถก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันได้อีกต่อไปแต่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้นั้นยังสามารถสร้างหรือรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้และสามารถทำให้องค์กรสามารถเป็นผู้นำตลาดได้ เนื่องจากมีคุณสมบัติบางประการได้แก่มีค่า (Valuable) หายาก (Rare) มีต้นทุนในการลอกเลียนแบบสูง (Costly to imitate) และไม่สามารถทดแทนได้ (Non-substitutable) ดังนั้นทุนมนุษย์จึงได้รับความสนใจและมีการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 1960 เป็นต้นมา

“ทุนมนุษย์” อาจถือได้ว่ามีกำเนิดขึ้นจากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงหลายท่านซึ่งได้กล่าวถึงการลงทุนในทุนมนุษย์ในด้านต่างๆ เช่น ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ได้มาจากการลงทุนในการฝึกอบรมและจากการศึกษาอันจะก่อให้เกิดผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตหรือคุณภาพของผลการดำเนินงาน [1] หรือทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ได้มาจากการการลงทุนในด้านสุขภาพจากการฝึกอบรมในงานจากการให้การศึกษาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในส่วนบุคคลและครอบครัวซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจทั้งสิ้น [2] การลงทุนในทุนมนุษย์สามารถดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การศึกษาในสถานศึกษาการฝึกอบรมในงานการให้บริโภคสารอาหารที่มีประโยชน์ เช่น วิตามิน และการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจซึ่งการดำเนินการทั้งหลายดังกล่าวเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อรายได้และการบริโภคของปัจเจกบุคคลทั้งสิ้นซึ่งผลที่ได้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทรัพยากรต่างๆ ที่ได้ลงทุนไป [3] จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่าทุนมนุษย์นั้นเป็นคำกว้าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ อยู่ด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น การศึกษาการฝึกอบรมการดูแลสุขภาพเป็นต้นดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” นั้นจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ศึกษาจะต้องทราบถึงองค์ประกอบย่อย ๆ ที่แฝงอยู่ในคำว่า “ทุนมนุษย์” ภายในบริบทที่จะศึกษานั้นด้วยเนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ละเอียดและลึกซึ้งจนสามารถจัดการทุนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ปรากฏอยู่ในผลงานการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ นั้นมีทั้งที่เหมือนและที่แตกต่างกันซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่อยู่ในบริบทของประเทศตะวันตกซึ่งมีความแตกต่างจากบริบทของประเทศแถบตะวันออกโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยและจากการสำรวจการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ในประเทศไทยพบว่ายังมีไม่แพร่หลายนัก อย่างไรก็ตามองค์ประกอบย่อยของทุนมนุษย์นั้นมีความหลากหลายและปรากฏอยู่ในหลาย ๆ มิติ รวมทั้งมีขอบเขตที่ค่อนข้างกว้างซึ่งทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดการทุนมนุษย์เพราะจะทำให้การวัดหรือการประเมินผลเกี่ยวกับทุนมนุษย์นั้นกระทำได้อย่างยิ่งขึ้นไปอีก เนื่องจากองค์ประกอบบางประการของทุนมนุษย์นั้นยังมีความคลุมเครือในความหมายอยู่หรือบางครั้งยังมีความเข้าใจหรือการตีความหมายในเรื่องทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน



ดังนั้น ทุกองค์การและนักวิชาการต่าง ๆ มักจะให้ความสนใจกับการพัฒนาทุนมนุษย์ แม้ว่าจะสามารถกระทำได้ค่อนข้างยากแต่หากได้ใช้ความพยายามในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมให้กับองค์การแล้วก็จะทำให้สามารถบริหารทุนมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพและดียิ่งๆ ขึ้นได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตบุคลากรด้านการศึกษา โดยมุ่งผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการ สนับสนุนผู้เรียนเกิดความคิดอย่างอิสระ มีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีความเจริญทางสติปัญญาตลอดจนสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะทางวิชาชีพและเตรียมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ในการผลิตนักศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานดังที่กล่าวมา ส่วนหนึ่งต้องอาศัยความสามารถและศักยภาพของอาจารย์ในการสร้างสรรค์กระบวนการหล่อหลอมให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเห็นการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้มีฐานความรู้ทางวิชาการและมีมุมมองที่เข้าใจมนุษย์และสังคมตามความเป็นจริง สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่สร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เน้นชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจและบทบาทหน้าที่ แต่การพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมิมุมมองที่ถูกต้องด้วย เพราะว่าถ้าเรามองตนเองว่าเราไม่มีความสามารถ ไม่มีคุณค่าภายใน การที่จะมาสร้างการพัฒนาการในตัวเองก็ไม่มีในขณะเดียวกันกับผู้ที่มีกรอบความคิดว่าตัวเองมีพื้นฐานของความสามารถอยู่ในตัวเองแต่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้นก็จะเกิดความขวนขวายที่จะสร้างให้เกิดการพัฒนาการขึ้นมา และสามารถที่จะเน้นการพัฒนาการที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเรารู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง เราก็สามารถวางกลยุทธ์ในการพัฒนาได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย อาจารย์ของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ออกเฉียงเหนือจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้อาจารย์ต้องมีศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานสูงและมีความตื่นตัวต่อการปรับสภาพการทำงานให้ก้าวหน้าตามเทคนิคและการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งองค์การสมัยใหม่ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สินขององค์การนั้นมีความเป็น "ทุน" ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่าให้กับองค์การ ซึ่งมีผลการศึกษาในต่างประเทศระบุว่าร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์การนั้นเกิดจาก "ทุนมนุษย์" ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผลลัพธ์ขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพทุนมนุษย์ที่มีอยู่ซึ่งได้แก่ จำนวนบุคลากรที่เหมาะสม ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์การทำงาน

จากการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กล่าวมา พบว่า มีปัญหาที่สำคัญยิ่งคือสภาวะการขาดแคลนอาจารย์ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพยังไม่เพียงพอและเหมาะสม ท่ามกลางการมีทรัพยากรที่จำกัดและการที่องค์การจะต้องสามารถขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องแก้ปัญหาที่การใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ขององค์การเพราะการพัฒนาทุนมนุษย์ มีใช้เพียงให้คนมีความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย หากผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาคน พัฒนางานไปพร้อมกัน อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกระดับ จะช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่ นั่นคือการพยายามหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ครอบคลุมในทุกด้านเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ทุนมนุษย์ขององค์การใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองอย่างคุ้มค่า ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ผู้หนึ่งซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. สภาพการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
2. ระดับการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. รูปแบบการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสมควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัยการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนรวมทั้งหมด 12 แห่ง
2. ขอบเขตด้านขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัยการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดย

วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัยดังนี้

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Secondary document) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ประธานหลักสูตร และ อาจารย์ประจำหลักสูตร จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 30 คน โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในกลุ่มเป้าหมาย เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา และสร้างสมมติฐานเชิงปฏิบัติการ เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการสำรวจข้อมูลในประชากรและกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane, T [4] ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 369 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน สร้างสมการพยากรณ์เป็นร่างรูปแบบการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำเข้าสู่การวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนามนุษย์ของ





อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เรียกว่า "Expert Verify" จำนวน 25 คน เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก การวิจัยระยะที่ 2 แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาในรูปแบบฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) แล้วหาความเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี สร้างเป็นรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมต่อไป

### 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558 - มิถุนายน พ.ศ. 2559

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย สภาพการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) อาทิ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มีบทบาทและสำคัญมาก เพราะ อาจารย์ คือบุคลากรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ และทุนทางปัญญาให้แก่นักศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดังนั้น หากพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีคุณภาพด้านการศึกษาระดับสูงแล้ว ก็จะนำไปสอนนักศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่สูงตามไปด้วยจึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดบริการการศึกษาโดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า "ทุนมนุษย์" เป็น "ทุน" ที่เกี่ยวข้อง กับ "มนุษย์" ในเรื่องสติปัญญา ความรู้ การศึกษาเรียนรู้ และการรับรู้ เป็นความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะประสบการณ์ ศักยภาพของคน และเป็นเรื่องของอารมณ์ ความคิด ทักษะคิด รวมทั้ง ความเชื่อของคน ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมืองค์ประกอบ ด้านทุนทางปัญญา ได้แก่ ความรู้ ความฉลาด สติปัญญา และความรอบรู้ด้านทุนทางความชำนาญ ได้แก่ ทักษะคิด ทักษะ ความสามารถความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานอาชีพด้านการสอน และทางวิชาการด้านทุนทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และ เศรษฐศาสตร์และ ด้านทุนทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกของคนทั่วไปต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การรับรู้ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน หรือทีมงานได้อย่างเหมาะสม เป็นความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในทางบวก ในการปฏิบัติงาน และการยอมรับหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติร่วมส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นประกอบด้วยหลายได้แก่1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร เกี่ยวข้องกับเป็นความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้วิชาการสอน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง วิทยฐานะในสายงานอาชีพ ของอาจารย์ เป็นความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการและ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน จิตสำนึกและความรับผิดชอบ รวมทั้งเรื่อง Change Agent หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกี่ยวข้องกับผู้บริหารจะต้องให้โอกาสแก่อาจารย์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีความจริงใจ เป็นกัลยาณมิตร และสนับสนุนส่งเสริมอาจารย์ให้เป็นชุมพลังทางปัญญา เพื่อผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับ ความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การมหาวิทยาลัย มีความต้องการและตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์จะมีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมหาวิทยาลัย 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวข้องและสำคัญมากเพราะ วัฒนธรรมองค์กร คือสิ่งที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาถ้าวัฒนธรรมที่ดีมีคุณภาพก็จะส่งผลดี แต่ถ้าวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี เช่นวัฒนธรรมที่เป็นแบบเส้นสายก็จะส่งผลเสียทำให้ให้ประสิทธิภาพการทำงาน

ไม่ได้แต่หากวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย จะสัมพันธ์กับลักษณะงานและเป้าหมายความสำเร็จของมหาวิทยาลัยและเป็นสิ่งที่สะท้อนค่านิยมหลัก เกิดความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์จะส่งผลให้เกิดการปลูกฝังความคิด ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติใหม่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยที่มี High Competency Organization ท่ามกลางกระแสการแข่งขันสูง 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสำคัญมากเพราะถ้าคนขาดแรงจูงใจหรือการจูงใจก็จะไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผลการทำงานไม่ดีตามมาการเป็นอาจารย์ต้องมีความต้องการที่จะมีตำแหน่งทางวิชาการ ถ้าผู้บริหารส่งเสริม ผลักดัน และให้โอกาสแรงจูงใจในการทำผลงานก็จะทำให้อาจารย์มีผลงานและก้าวหน้ามากขึ้น แรงจูงใจไม่ใช่เฉพาะความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของผลงานอย่างเดียวเท่านั้นการขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนถือเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทุกคนต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ แรงจูงใจยังทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งเรื่องสวัสดิการต่างๆ ด้วย 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวข้องกับการเข้าไปค้นคว้าหรือตรวจสอบเอกสารผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือการส่งงานหรือสื่อสารการทำงาน ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือสื่อสาร เช่น มีการประชุมสั่งงานผ่าน Line มีผลในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีความสำคัญมาก ในด้านประหยัดเวลาในการเข้าถึงหรือสืบค้นข้อมูล สามารถเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นแหล่งพัฒนาความรู้ใหม่ ให้อาจารย์ได้มีความรอบรู้หลายด้าน และมีความก้าวหน้าเท่าทันโลกาภิวัตน์และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสอนมากขึ้นและ 7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหากมีการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนด้านต่างๆ ก็จะทำให้อาจารย์มีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้นนอกจากนี้ ถ้าอาจารย์มีขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สามารถทุ่มการทำงานให้กับองค์กรได้เต็มที่ และจะนำพาความสุขสู่ครอบครัวให้มีความเป็นอยู่สบาย

อบอุ่นซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการทำงาน เพราะถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดีก็มีผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์ก็จะมีพลังสร้างสรรค์ผลงานดีๆ ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรต่อไป

2. ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์และ ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1 ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับสูง

2.2 ผลวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลกร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกระดับของปัจจัยรายด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลกร

สรุปวิจัยระดับของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลกร ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63

2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.71



#### 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.72

#### 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.68

#### 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.

#### 7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73

3. ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 สรุปผลวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.112 ถึง 0.739 ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.75 จึงไม่เกินข้อตกลงของการวิเคราะห์

ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression Analysis ( $r < 0.75$ )

3.2 สรุปผลวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) หรือค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) รวมจำนวนตัวแปรพยากรณ์ ทั้งหมด 7 ตัว ได้แก่ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) กับ ตัวแปรตาม การพัฒนาทุนมนุษย์ (y) เป็นการเลือกเฉพาะตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามสูง โดยพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามสูงสุดตามลำดับ

3.3 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือค่าการถดถอยพหุคูณ จากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อพยากรณ์หรือทำนายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัว คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4)

4. การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการयर่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ จากการวิเคราะห์เอกสารและผลการวิจัย ในระยะที่ 1 นำมาสรุปความในประเด็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันสร้างข้อสรุปที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์



ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสมมติฐานเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจากนั้น นำร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถาม

เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) องค์กรประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) จำนวน 25 คน เพื่อตรวจสอบกลั่นกรององค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ ด้วยการแสดงความคิดเห็นแล้วให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนความเหมาะสมตั้งแต่ 3.50 - 5.00 ขึ้นไป จึงถือว่าองค์ประกอบนั้นผ่านเกณฑ์หรือมีความเชื่อมั่นสูง จึงสามารถพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ

ผลวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) พบว่า องค์กรประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบหลัก 69 องค์ประกอบย่อยที่ผ่านเกณฑ์ประเมินการพิจารณาความเหมาะสมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 5.00 อยู่ในระดับมากขึ้นไป ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสม

## สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษารูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งควรนำมาสรุปและอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสภาพการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นสำคัญที่สอดคล้องงานวิจัยและ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องดังนี้ ผลการศึกษาศภาพการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มีบทบาทและสำคัญมาก เพราะอาจารย์คือบุคลากรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ และทุนทางปัญญาให้แก่นักศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสอนนักศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่สูงตามไปด้วย จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดบริการการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Thuen Thongkaew. [3] เกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรส่วนอีกประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ องค์กรประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีองค์ประกอบ ด้านทุนทางปัญญา ได้แก่ ความรู้ ความฉลาด สติปัญญา และความรอบรู้ด้านทุนทางความชำนาญ ได้แก่ ทักษะ ทักษะ ความสามารถความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานอาชีพด้านการสอน และทางวิชาการด้านทุนทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และ เศรษฐศาสตร์ และ ด้านทุนทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกของคนทั่วไปต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การรับรู้ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน หรือทีมงานได้อย่างเหมาะสม เป็นความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในทางบวก ในการปฏิบัติงานและการยอมรับหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ ลินดา แกรทตัน และสุมันตรา โกลเชล ได้เสนอความเห็นที่ทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 สิ่งคือทุนทางปัญญา (Intellectual capital)



ทุนทางสังคม (Social capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) โดยพวกเขาได้อธิบายไว้ว่า คำว่า ทุนทางปัญญาจะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลเช่นความซับซ้อนของสติปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความรู้ที่มีอยู่ภายในตนเองและความรู้ภายนอกทักษะและประสบการณ์ที่แต่ละคนสร้างขึ้นตลอดชีวิตการทำงาน ส่วนทุนทางสังคมจะหมายถึง เครือข่ายของความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้าถึงต่อทรัพยากรที่สมาชิกของเครือข่ายนั้นเป็นเจ้าของหรือที่เขาสามารถเข้าถึงได้เป็นความสัมพันธ์ที่มีการเคลื่อนไหวทั้งการให้และการรับกับบุคคลอื่นช่วยให้แต่ละบุคคลพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาโดยการเข้าถึงความรู้และทักษะที่บุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้าของและทุนทางอารมณ์จะหมายถึงความเชื่อมั่นในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากการรู้สึกถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของตนความกล้าและความยืดหยุ่นที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทุนทางอารมณ์จะนำความน่าเชื่อถือและการตระหนักรู้ในตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและจริงใจที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างทุนทางสังคมที่สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่ล่าช้าจะทำให้เกิดทุนทางปัญญาซึ่งสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเองอันเป็นผลมาจากการตระหนักรู้ในตนเองที่เป็นทุนทางอารมณ์และในส่วนที่เป็นช่องทางในการบ่อนกลับการสร้างความรู้สำหรับตนเองจะผ่านความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและยิ่งไปกว่านั้นคือยังช่วยด้านการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองและความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับส่วนประกอบที่แตกต่างกันของทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงมีความเชื่อมโยงกันมีการบ่อนกลับซึ่งกันและกันที่นำไปสู่การสร้างประโยชน์

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย ที่ 1 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

3. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย ที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 6 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรการส่วน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์และ วางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ และ สอดรับกับนโยบาย และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดแผนพัฒนาทุนมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และ ระยะยาวโดยนำมา กำหนดเป็นกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องมุ่งสร้างศักยภาพอาจารย์และ บุคลากรรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์และบุคลากรทุกฝ่ายสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ ด้วยการเพิ่มคุณวุฒิ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การทำผลงาน ตำรา การวิจัย และ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสาร รวมทั้งการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือคอมพิวเตอร์ และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

1.3 สามารถรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติได้ โดยผู้บริหารจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับองค์กร มหาวิทยาลัย คณะ หลักสูตร ลงสู่ระดับบุคคล โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็น ต้องพัฒนา วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และต้อง

มีการบูรณาการ การพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เชื่อมโยงกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัย ราชภัฏแต่ละแห่ง

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรนำปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ หรือ บริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอันจะนำไปสู่องค์การคุณภาพหรือ องค์การขีดสมรรถนะสูง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ยั่งยืน

2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนาทุน มนุษย์ทั้งในระดับองค์กร คณะหรือหลักสูตร หรือตัวบุคคลที่ ชัดเจน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ซึ่งปัจจุบันการทำอะไรจะต้องเน้นถึง การประกันคุณภาพ ไม่ใช่เป็นการสร้างภาพหรือแค่โชว์ขาดความ ยั่งยืน ดังนั้นต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพให้มีการ ทำงานอย่างทุ่มเทและจริงจัง

2.3 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นไปตามนโยบาย ทิศทาง และบริบทของสำนักงานการอุดมศึกษาที่กำหนดระเบียบปฏิบัติ ไว้ หากเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ ก็จะมี ความแตกต่างกันและภารกิจหลักการบริหารงานด้านการศึกษาของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็ควรเน้นด้านพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ซึ่ง การพัฒนาทุนมนุษย์ควรพัฒนาควบคู่กับการสร้างความจงรัก ภักดีหรือความผูกพันต่อ หน่วยงานหรือองค์การ การพูดคุยแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของอาจารย์ และบุคลากรทุกคณะของมหาวิทยาลัย จะทำให้ทราบความ จำเป็น ความต้องการและประโยชน์ที่จะได้รับ จากการพัฒนา ทุนมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เพราะทุกมหาวิทยาลัยสามารถเป็น เอกเทศและมีอำนาจตัดสินใจบริหารจัดการด้วยตนเอง

2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกคนต้องตระหนักถึงหน้าที่ ภาระงานสอน และมีความรับผิดชอบ ต้องหมั่นศึกษาและพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุค โลกาภิวัตน์หรือกระแสการเปลี่ยนแปลง อาจารย์มหาวิทยาลัย ถือได้ว่าเป็นบุคคลผู้ทรงคุณค่า มีความรู้ ความสามารถต้อง ปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี ต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ และมีคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

2.5 การพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทางด้านการศึกษาควรพัฒนาควบคู่ไปกับการประเมินตำแหน่ง ทางวิชาการ โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกแห่งควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้โอกาส ในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำ มีความเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งและตัวอาจารย์ซึ่งเป็นผู้สอน ก็ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนและต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา ประชาชน และชุมชนท้องถิ่นแนวทางหรือ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยควรเป็น ไปตามนโยบาย ทิศทางและบริบทของสำนักงานการอุดมศึกษา ที่กำหนดระเบียบไว้

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Mincer, Jacob. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, **Journal of Political Economy**, 66(4), 281-302.
- [2] Schultz, Theodore W., (1961). **Investment in Human Capital, The American Economic Review**, 51(1), 1-17 .
- [3] Thuen Thongkaew. (2008). **Human Capital Theory**. Documentation for Lecture, SuanDusitRajabhat University.
- [4] Yamane, T. (1973). **Statistics an Introduction Analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. New York. Harper & Row Publishers, Inc.

