

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Guideline for Increasing Human Capital Management Efficiency of Suratthani Rajabhat University

อุบลวรรณ บุญแก้ว^{*1} พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์^{**2} และพลกฤต แสงอาวุธ^{***3}

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

²บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

³มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

E-mail: aubonwan230634@gmail.com

Received: April 1, 2018; Revised: April 29, 2018; Accepted: May 3, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลและ 3) นำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาแบบผสมซึ่งใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการวิจัยกับตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 300 คน และคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 11 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีและการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน ($\bar{x} = 3.48$) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.46$) ด้านความผูกพันของบุคลากร ($\bar{x} = 3.37$) และด้านการเข้าถึงความรู้ ($\bar{x} = 3.36$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความผูกพันของบุคลากร ควรมีความชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่จะได้รับ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณธรรม ด้านการเข้าถึงความรู้ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ทุกรูปแบบ เน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน ควรมีแผนอัตรากำลังที่ชัดเจนมีการจูงใจเพื่อดึงดูดทุนมนุษย์ของบุคลากรมาใช้ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาตรงตามศักยภาพ มีการสอนงานและหมุนเวียนงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ทุนมนุษย์ การบริหารทุนมนุษย์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the human capital management efficiency levels of Suratthani Rajabhat University, 2) to compare opinions on the human capital management efficiency by individual factors, and 3) to introduce the guideline for increasing human capital management efficiency of Suratthani Rajabhat University. The research applied mixed method which used questionnaires and in-depth interview with the samples which consisted of 300 staff and 11 university's administrators in Suratthani

Rajabhat University. The statistical used in this research were frequency, percentage, standard deviation, t-test and F-test.

The research results were as follow;

1. Human capital management efficiency of Surattani Rajabhat University was at a middle level in overall ($\bar{x} = 3.47$, S.D.=0.49). When considered in each aspect, leadership practice was at the high level ($\bar{x} = 3.65$, S.D.=0.67) while other aspects were at the middle level e.g. workforce utilization ($\bar{x} = 3.48$, S.D.=0.63), learning ability ($\bar{x} = 3.46$, S.D.=0.64), employee engagement ($\bar{x} = 3.37$, S.D.=0.61) and knowledge accessibility ($\bar{x} = 3.36$, S.D.=0.66) respectively.

2. The comparison of opinions on the human capital management efficiency by individual factors found that staff with different educational level and type of personnel had different opinions with the statistical significance level of 0.05.

3. For the guideline for increasing human capital management efficiency of Surattani Rajabhat University in terms of leadership practice, administrators had to become a role model in the workplace and manage with good governance. For employee engagement, there should be a clear linkage between performance and incentives as well as an integrity system in evaluation of operational performance. In terms of knowledge accessibility, all type of knowledge strengthen activities were required focusing on becoming a learning organization. For workforce utilization, organizational manpower plan should have clear and motivation in order to maximize the potential of human capital. In terms of learning ability, staff should be encouraged for training and developing themselves focused on their potentials as well as work mentoring and job rotation.

Keywords: Efficiency, Human Capital Human, Capital Management

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ในปัจจุบัน เทคโนโลยีการสื่อสารได้พัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ซับซ้อน รวดเร็วและรุนแรงในลักษณะเชิงพลวัต (Dynamic) เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) ประชาคมโลกจึงต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาองค์การต้องเป็นองค์การแห่งฐานความรู้และวัดกันที่นวัตกรรมยก ระดับการพัฒนาองค์การให้รองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ ประชาคมโลกให้ได้โดยต้องมีการกำหนดทิศทาง การพัฒนา องค์การและการพัฒนาคนในองค์การอย่างเหมาะสมกับ บริบททางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (กัลยาธรัตน์ อธิระธนชัยกุล 2558) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้แก่ การเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในขณะที่จำนวน ประชากรวัยแรงงานได้เริ่มลดลงส่งผลให้เกิดการขาดแคลน แรงงานในภาวะที่ผลิตภาพแรงงานไทยก็ยังต่ำ เนื่องจาก ปัญหาคุณภาพแรงงาน ความล่าช้าในการพัฒนาเทคโนโลยี และปัญหาการบริหารจัดการจึงเป็นข้อจำกัดในการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันและศักยภาพการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งการสร้างรายได้และการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วย การพัฒนา ในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการ พัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ควบคู่กับการพัฒนาคนในทุก ช่วงวัย ให้เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม มีทักษะ ความรู้และความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รอบตัวที่รวดเร็วบนพื้นฐานของการมีสถาบันทางสังคมที่เข้ม แข็งทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันชุมชนและภาคเอกชนที่ร่วมกันพัฒนาทุนมนุษย์ให้

มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (สำนัก งานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2559)

ปัจจุบันได้มีแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์เป็นอย่างมากโดยมีหลักการว่าองค์กรใดมีการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่ดีกว่า ย่อมจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่า เนื่องจากองค์กรแทบทุกองค์กรต่างก็ขับเคลื่อนด้วยมนุษย์ องค์กรชั้นนำของโลกจะพยายามสร้างมนุษย์ให้เป็นจุดแข็งขององค์กร ใช้มนุษย์เป็นแรง ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จเป็นองค์กรชั้นนำที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในระดับโลก เมื่อทุกองค์กรต่างเห็นพ้องต้องกันว่าคนเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรมีคุณค่าและพัฒนาให้เป็น “ทุน” ซึ่งการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ คือ การแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นทุนมนุษย์ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ มนุษย์เมื่อได้รับการพัฒนาจะมีความรู้เพิ่มขึ้นมีความคิดที่ก้าวไกลเข้าใจตนเองและเข้าใจองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ของตนและสังคมโดยรวมนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สิทธิชัย ศรีเจริญประมง 2556) ทุนมนุษย์มีผลต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาจากทุนมนุษย์ทั่วไปให้กลายเป็นทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะแก่องค์กรนั้นเพราะทุนมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะจะเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรและองค์กรอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ หากองค์กรใดมีความสามารถในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้มีความรู้ มีทักษะความสามารถ องค์กรนั้นก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งการบริหารจัดการทุนมนุษย์ยังเป็นการพิสูจน์ประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย (Tayles, et al. 2006 อ้างถึงใน อัญญพร จันทรประไพภัทร 2553) ซึ่งการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management : HCM) ยังคงเป็นประเด็นในองค์กรไปอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการเติบโตอย่างก้าวกระโดดของยุคเศรษฐกิจฐานความรู้และท่ามกลางสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงรวมถึงการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการเข้าถึงแหล่งทุนทางการเงินหรือวัสดุเครื่องจักรที่นับวันจะมีย่างล้นเหลือและมีแต่จะระออยการถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ขณะเดียวกันได้มีปรากฏการณ์ที่เกิดในลักษณะตรงข้าม คือ ทุนมนุษย์ยังคงเป็นสินทรัพย์ที่มีความขาดแคลนทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ (มณีวรรณ ฉัตรอุทัย 2552) ด้วยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและภาวะการแข่งขันขององค์กร

ต่างๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อการบริหาร ทุนมนุษย์ของทุกองค์กร หรือแม้แต่สถาบันการศึกษายังคงต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถแข่งขันกับสถาบันอื่นๆ เพื่อให้ผลผลิตคือบัณฑิตที่จบการศึกษาออกไปมีศักยภาพสำหรับแข่งขันในตลาดแรงงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มุ่งให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในรูปแบบที่หลากหลาย ศึกษาค้นคว้าวิจัย ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นผู้นำทางวิชาการ ดำเนินการบริหารตามภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การผลิตบัณฑิตจะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ ซึ่งการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัยอันนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันและการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์สร้างแรงจูงใจในการทำงานในรูปแบบต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรนำศักยภาพของตนออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น

จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีและนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของมหาวิทยาลัย อีกทั้งเพื่อนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกิจกรรมการบริหารทุนมนุษย์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 832 คน และประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบันและประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 25 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 158 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 142 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ รักษาการแทนอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายนิติการและพัฒนาบุคลากร รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการ คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน และประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 11 ท่าน โดยเลือกแบบเจาะจง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากร สถานภาพบุคลากรและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันของบุคลากร ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน และด้านความสามารถในการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหารทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นการประเมินวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี 5 ได้แก่ ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันของบุคลากร ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน และด้านความสามารถในการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่น Cronbach'alpha เท่ากับ 0.97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

โดยมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบ
3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ t-test และ F-test และกรณีที่มีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะใช้วิธีการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีแบบ Scheffe

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูลของการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 1 ตารางแสดงระดับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์	$\bar{X}$	S	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ	3.65	0.67	มาก
2. ด้านความผูกพันของบุคลากร	3.37	0.61	ปานกลาง
3. ด้านการเข้าถึงความรู้	3.36	0.66	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน	3.48	0.63	ปานกลาง
5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้	3.46	0.64	ปานกลาง
รวม	3.47	0.49	ปานกลาง

จากตารางพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, $S = 0.49$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $S = 0.67$) ด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจาก

มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน ($\bar{x} = 3.48$, $S = 0.63$) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.46$, $S = 0.64$) ด้านความผูกพันของบุคลากร ($\bar{x} = 3.37$, $S = 0.61$) และด้านการเข้าถึงความรู้ ($\bar{x} = 3.36$, $S = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์					
	ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ	ด้านความผูกพันของบุคลากร	ด้านการเข้าถึงความรู้	ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน	ด้านความสามารถในการเรียนรู้	รวม
1. เพศ	0.041*	0.611	0.420	0.312	0.320	0.161
2. อายุ	0.345	0.841	0.242	0.315	0.152	0.392
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	0.191	0.024*	0.001*	0.003*	0.001*	0.002*
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.513	0.872	0.253	0.031*	0.032*	0.385

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์					
	ด้านการปฏิบัติ ภาวะผู้นำ	ด้านความผูกพันของ บุคลากร	ด้านการเข้าถึง ความรู้	ด้านการสร้าง ประโยชน์ สูงสุดจาก กำลังคน	ด้านความ สามารถในการเรียนรู้	รวม
5. ประเภทบุคลากร	0.851	0.010*	0.002*	0.001*	0.006*	0.002*
6. สถานภาพบุคลากร	0.112	0.802	0.843	0.781	0.372	0.561
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.572	0.791	0.201	0.031*	0.002*	0.104-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยการใช้การทดสอบค่า t-test และการทดสอบค่า F-test พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุด และประเภทของบุคลากร แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

- เพศ แตกต่างกันในด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ
- อายุ และสถานภาพบุคลากรไม่แตกต่างกันทุกด้าน
- ระดับการศึกษาสูงสุด และประเภทบุคลากร แตกต่างกันในด้านความผูกพันของบุคลากร ด้านการเข้าถึงความรู้ ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน และด้านความสามารถในการเรียนรู้
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันในด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน และด้านความสามารถในการเรียนรู้
- ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันในด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคนและด้านความสามารถในการเรียนรู้

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 11 ท่าน ได้แก่ รักษาการแทนอธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายนิติการและพัฒนาบุคลากรรองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณบดีคณะนิติศาสตร์ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก แต่ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำด้วย

1. ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ (Leadership Practice) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรในระหว่างการสื่อสารได้สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตน และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็นความต้องการและปัญหาต่างๆ ในการทำงานของบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น สามารถตัดสินใจปัญหาที่ยากลำบากบน

พื้นฐานของระเบียบและหลักการที่ถูกต้อง มีความสามารถในการออกคำสั่งควบคุมพร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและการบริหารเพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2. ด้านความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) มหาวิทยาลัยควรมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพสร้างความมั่นใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานได้ดีด้วยระบบคุณธรรม มีรูปแบบการบริหาร งานที่เหมาะสมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ สนับสนุนให้คนดี คนเก่งได้ทำงานตามศักยภาพ ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานพร้อมทั้งจัดให้มีการเชิดชูเกียรติคนที่ประสบความสำเร็จ

3. ด้านการเข้าถึงความรู้ (Knowledge Accessibility) มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริม สร้างความรู้ทุกรูปแบบในการปฏิบัติงาน ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อสร้างความรู้ที่มีอยู่ในแหล่งต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ทราบถึงความเป็นตนเอง ทราบขีดความสามารถและวิสัยทัศน์แห่งตน และสามารถจัดการช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในมหาวิทยาลัยได้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เน้นการรับรู้ข้อมูล/สารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน (Workforce Optimization) มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนอัตรากำลังที่ชัดเจนและปฏิบัติตามแผนที่ กำหนดไว้ มีการกำหนดแนวทางที่จะทำให้บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเห็นความสำคัญที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีอยู่เสมอ มีการจัดรูปแบบวิธีการสื่อสาร การมุ่งใจเพื่อตั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ของบุคลากรมาใช้ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้ (Learning Capacity) มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาตรงตามความต้องการและศักยภาพอย่างเหมาะสม มีการสอนงานและการปรับเปลี่ยนงานหมุนเวียนภายในมหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเปิดเผยและจริงใจในการสื่อสารและให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังในงานกับบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา แสวงหาข้อมูลและรับฟังข้อมูลจากบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานในบรรยากาศที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างในการสร้างค่านิยมในการทำงานและช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน จัดให้มีระบบประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับบุคลากร ผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างในการทำงานและจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานพร้อมทั้งนำเสนอความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างสร้างสรรค์และสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจให้กับบุคลากรมีระบบและกระบวนการค้นหาและพัฒนาว่าที่ผู้นำให้กับองค์กรเพื่อให้การเปลี่ยนผ่านผู้บริหารเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านความผูกพันของบุคลากร บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการออกแบบงานและระบบรักษาบุคลากรที่ดีไว้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงาน บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการออกแบบวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและช่วยในการสร้างสรรค์ผลงานให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและมีระบบการเก็บรักษาผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยจัดให้มีระบบการสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของระบบการผลิตและความพึงพอใจของผู้รับบริการและในความมุ่งมั่นต่อบุคลากร และการบริหารเวลา อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรบริหารทุน

มนุษย์โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นสำคัญและให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขพันท้อมมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

1.3 ด้านการเข้าถึงความรู้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพร้อมและการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีคู่มือการทำงาน เครื่องมือและข้อมูลที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงกระบวนการพัฒนาฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากร มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีสถานที่ปรึกษาหารือของทีมงานไม่เป็นทางการรวมถึงมีเวลาที่จะให้สมาชิกในทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่วนการแบ่งปันสารสนเทศและระบบที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังขาดการปรับปรุงและหมุนเวียนงานระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งควรมีระบบการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลความรู้ในการทำงานที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและทั่วถึงสำหรับบุคลากรทุกคน

1.4 ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยกระบวนการ และเงื่อนไขอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจนและได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามที่หน่วยงานกำหนด บุคลากร ได้รับการจัดทาสตูดอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานและได้ทำงานในเงื่อนไขสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดผลงานที่ดี ส่วนความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ใฝ่หาความรู้และระบบที่ช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบนฐานความสามารถในงานภายใต้บรรยากาศที่บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรใหม่ได้รับการนิเทศงานตั้งแต่แรกเข้าและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำและเปิดโอกาสให้บุคลากรท่านอื่นสามารถให้ข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจ้างงานได้

1.5 ด้านความสามารถในการเรียนรู้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและ

พัฒนาตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดและมีการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานและมหาวิทยาลัยมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการ ส่วนนวัตกรรม คุณค่าและการสนับสนุน และระบบที่ช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มใหม่ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสวงหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมและเปิดรับข้อมูลการปรับปรุงการทำงานจากบุคลากร ผู้บริหารเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มหาวิทยาลัยควรมีระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เป็นอัตโนมัติจากหัวข้อการเรียนรู้ต่างๆ ที่ทันสมัยและมีระบบการรายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้บริหารได้รับทราบ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ชัย ชยโส (2556) ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค โดยศึกษาเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบ พบว่า พระธรรมจาริกที่มีอายุพรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมและอายุการปฏิบัติงานในโครงการพระธรรมจาริกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุพนธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ต่างกัน

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรในระหว่างการสื่อสารสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน รับฟังความคิดเห็น ความต้องการและปัญหาต่างๆ ในการทำงานของบุคลากรเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจหรือปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้นสามารถตัดสินใจปัญหาที่ยากลำบากบนพื้นฐานของระเบียบและหลักการที่ถูกต้อง มีความสามารถในการออกคำสั่งควบคุมพร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและการบริหารเพื่อสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้

3.2 ด้านความผูกพันของบุคลากร ควรมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานได้ดีด้วยระบบคุณธรรม มีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ สนับสนุนให้คนดีคนเก่ง ได้ทำงานตามศักยภาพ ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจบุคลากรในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการเชิดชูเกียรติคนที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรบริหารทุนมนุษย์โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรเป็นสำคัญและให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

3.3 ด้านการเข้าถึงความรู้ มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ทุกรูปแบบในการปฏิบัติงานผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อสร้างความรู้ที่มีอยู่ในแหล่งต่างๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงาน ทราบถึงความเป็นตนเอง ชัดความสามารถและวิสัยทัศน์แห่งตนและสามารถจัดการช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ ของตนเองกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงใน

มหาวิทยาลัยได้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เน้นการรับรู้ข้อมูล/สารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันเน้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากผลของการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังขาดการปรับปรุงและหมุนเวียนงานระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งยังไม่มีระบบการรวบรวมจัดเก็บข้อมูลความรู้ในการทำงานที่สามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและทั่วถึงสำหรับบุคลากรทุกคน

3.4 ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนอัตรากำลังและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนและปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ มีการกำหนดแนวทางที่จะทำให้อุตสาหกรรมทุกคนในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเห็นความสำคัญที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีอยู่เสมอ มีการจัดรูปแบบวิธีการสื่อสาร การจูงใจ เพื่อดึงดูดความรู้ความสามารถทักษะต่างๆ ของบุคลากรมาใช้ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เนื่องจากผลของการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งบนฐานความสามารถในงานภายใต้บรรยากาศที่บุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันให้บุคลากรใหม่ได้รับการนิเทศงานตั้งแต่แรกเข้าและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำและเปิดโอกาสให้บุคลากรท่านอื่นสามารถให้ข้อมูลความเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจในการจ้างงานได้

3.5 ด้านความสามารถในการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาตรงตามความต้องการและศักยภาพอย่างเหมาะสม มีการสอนงานและการปรับเปลี่ยนงานหมุนเวียนภายในมหาวิทยาลัยเพื่อยกระดับความสามารถของบุคลากรเนื่องจากผลของการวิจัยเชิงปริมาณ บุคลากรมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มใหม่ในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสวงหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิมและเปิดรับข้อมูลการปรับปรุงการทำงานจากบุคลากร ผู้บริหารเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มหาวิทยาลัยควรมีระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่เป็นอัตโนมัติจากหัวข้อการเรียนรู้ต่างๆ ที่ทันสมัยและมีระบบการรายงานผลการเรียนรู้ให้ผู้บริหารได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี สามารถเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2. ด้านความผูกพันของบุคลากร ควรมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านการเข้าถึงความรู้ มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ทุกรูปแบบ เน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานีให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ด้านการสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน ควรมีแผนอัตรากำลังที่ชัดเจนและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการมุ่งใจในการทำงานเพื่อดึงทุนมนุษย์ของบุคลากรมาใช้ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ

5. ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนาตรงตามศักยภาพ มีการสอนงานและหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานต่างๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รศ.พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.พลกฤติ แสงอาวุธ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2558.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 (ออนไลน์) 2559 (อ้างเมื่อ 12 มีนาคม 2560). จาก <http://www.udd.go.th/www/files/78292.pdf>.

พระพงษ์ชัย ชยวโส. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

พิชญา วัฒนรังสรรค์. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ภาคเหนือ. 2, 2 (มกราคม 2555): 93-102.

มนีวรรณ ฉัตรอุทัย. การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุนมนุษย์ กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจผู้ผลิตและจัดจำหน่ายพลังงานในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจนิด้า. 5 (พฤศจิกายน 2552): 5-19.

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง. แนวทางการพัฒนา การดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสายการบินในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2556.

อัญญพร จันทรประไพภัทร. การเปิดเผยข้อมูลทุนมนุษย์ในประเทศไทย. การศึกษาอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.