รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จุฑามาศ ทันธิกุล[1*] ชุมพล รอดแจ่ม[2] ชลภัสสรณ์ สิทธิวรงค์ชัย[3] ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์[4]

[1*,2,3,4]*หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย*

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อีเมล: s63467810003@ssru.ac.th

รับต้นฉบับ: 21 เมษายน 2564; รับบทความฉบับแก้ไข: 6 สิงหาคม 2564; ตอบรับบทความ: 28 กันยายน 2564
เผยแพร่ออนไลน์: 13 ธันวาคม 2564

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และเพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลจากการศึกษาพบว่า รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions : HKM Model) ประกอบด้วย (1) ทุนมนุษย์ โดยแบ่งเป็น 3 สิ่ง คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ (2) การจัดการความรู้ โดยความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ภายในตัวบุคคล และความรู้แบบชัดแจ้ง โดยมีกระบวนการในการจัดการความรู้ด้วยรูปแบบของ Nonaka (1994) คือ SECI Model ประกอบด้วย S (Socialization) คือ การถ่ายทอดความรู้ภายในตัวบุคคล E (Externalization) คือ การจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง ด้วยสื่อต่าง ๆ C (Combination) คือ การถ่ายโอนความรู้ชัดแจ้ง และ I (Internalization) คือ การรับรู้ความรู้ชัดแจ้ง (3) ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเป้าหมายหลักของสถาบันอุดมศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การนำรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาปรับใช้ จะทำให้ทุนมนุษย์ของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาองค์การ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions

Jutamas Thanthikul[1*] Chumpon Rodjam[2] Cholpassorn Sitthiwarongchai[3] Chutikarn Sriviboon[4]

[1*,2,3,4]*Master of Business Administration Program in Innovation in Human Capital and Entrepreneurship Management, College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand*

*Corresponding Author. E-mail address: s63467810003@ssru.ac.th

Received: 21 April 2021; Revised: 6 August 2021; Accepted: 28 September 2021
Published online: 13 December 2021

Abstract

This article aims to study the Human Capital Development for Private Higher Education Institutes Development and to create appropriate model for Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions (HKM Model). According to the study, the appropriate model is Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions, consisting of (1) Human Capital, divided into 3 things: intellectual capital, social capital, and emotional capital. (2) Knowledge management is divided into 2 categories: tacit knowledge and explicit knowledge. The process of knowledge management in the form of Nonaka (1994) is SECI Model consisting of S (socialization), which is the transfer of knowledge within the person. With the media C (Combination) is the transfer of explicit knowledge, and I (Internalization) is to recognize the explicit knowledge. (3) The main mission of private higher education institutions, with the main goals of higher education institutions divided into 4 areas: learning management system, research, academic services, and arts and culture preservation.

Keywords: Human capital development, Organization development, Private higher education institute, HKM model

1) บทนำ

เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคที่ประเทศไทยเกิดความท้าทายอย่างมากในเรื่องของการผลักดันการพัฒนาขีดความสามารถ ที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะ ความรู้ ทัศนคติที่ดี รวมถึงความมีวินัยและรับผิดชอบต่อสังคม (National Strategy Secretariat Office, 2019) นอกจากนี้เพื่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว “รูปแบบ” (Model) หมายถึง โครงสร้างแนวคิดที่มีความสัมพันธ์ มีเหตุมีผลซึ่งกันและกัน (Padthong, Panjan, Na Wichian, Saengsook, & Rodjam, 2020, p. 62) ก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้ รัฐบาลจึงได้มีการกำหนดนโยบาย Model Thailand 4.0 ที่มีภารกิจหลักให้สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทตอบสนองนโยบายดังกล่าว คือ การสร้างความรู้สำหรับการสร้างคนให้เป็นคนดีคนเก่ง การสร้างคนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ สร้างนวัตกรรมจากการต่อยอดงานวิจัยหรือองค์ความรู้ (Jensantikul, 2017)

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น (Ulrich & Dulebohn, 2015) อีกทั้งยังมีแนวคิดในด้านทุนมนุษย์ ได้แก่ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงแรงจูงใจและทัศนคติในการปฏิบัติงานว่าเป็นทุนอีกอย่างหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาและเติบโตขององค์การ กล่าวได้ว่า หากองค์การให้ความสำคัญและลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ทุนมนุษย์ (Becker; Stewart; Edvinsson and Malone, as cited in Jindarak, 2017) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดให้สถาบันการศึกษามีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยมีวัตถุประสงค์ต้องการให้มีการจัดการความรู้ในสถาบันเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการพัฒนาหน่วยงาน และสถาบันต่อไป (Office of the Higher Education Commission, 2017)

ความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะตัดสินกันด้วยผลิตภาพ (Productivity) ตามพันธกิจว่าด้วยการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่ บัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณค่าสูง จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ การให้บริการวิชาการที่สอดรับกับความต้องการของชุมชน ตลอดจนการสร้างสรรค์วิธีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการสร้างผลิตภาพให้มีคุณลักษณะดังกล่าว สิ่งที่สำคัญคือ ความไม่เหมือนใคร (Uniqueness) หรือที่เรียกว่าเอกลักษณ์นั่นเองสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีความสามารถในการใช้ทรัพยากรหรือทุนที่มีอยู่อย่างชาญฉลาด มีกระบวนการสร้างความฉลาด และดึงเอาพลังความสามารถเหล่านั้นมาแปรเป็นความโดดเด่นในการแข่งขัน จนสามารถเสนอสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างแท้จริงได้ เพื่อให้องค์การมีลักษณะดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งขณะนี้มีสภาวะแวดล้อมด้านการแข่งขันไม่ต่างกับองค์การธุรกิจจึงต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic Governance) เพราะขณะนี้การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) คงไม่เป็นการเพียงพออีกต่อไปความเป็น Dynamic Governance จะทำให้องค์การไม่อาจอยู่นิ่งได้ เพราะจะต้องมีนโยบายที่ยืดหยุ่นปรับตัวได้ (Adaptive Policies) ดังนั้นการมีบุคคลที่สามารถ (Able People) ผนวกกับกรอบกระบวนการการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน (Agile Process) ทั้งหมดนี้จะต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมเป็นปัจจัยเสริม องค์การต้องสร้างสมรรถนะของตนเองโดยให้ความสำคัญกับทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) นั่นคือทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาเนื่องจากเป็นองค์การที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและต่างประเทศ การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การขับเคลื่อนดังกล่าวจะเกิดได้ต้องอาศัยอาจารย์ที่มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะของอาจารย์คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) และสามารถปรับตัวสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายของสถาบันได้ (Chaisuwan, 2016) ในอนาคตหากสถาบันศึกษาใดไม่ตระหนักในเรื่องความเป็นเลิศให้เกิดขึ้น อาจเกิดความสูญสลายความโดดเด่นโดยไม่รู้ตัว (Chaisuwan, 2018, p. 37)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนสนใจศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้

บรรลุเป้าหมาย และสามารถดำเนินต่อไปได้กับสภาวะแวดล้อมเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2) วัตถุประสงค์ของบทความ

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. เพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3) เนื้อหา

3.1) ความสำคัญของทุนมนุษย์

"ทุนมนุษย์" หมายถึง 3 สิ่งประกอบกัน คือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมทั้งทักษะประสบการณ์ที่สะสมอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) คือ สภาพแวดล้อมความสัมพันธ์และการสร้างปฏิสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบระหว่างบุคคลในสถานการณ์ และสถานที่นั้น 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) (Gratton & Ghoshal, 2003; Padthong, et al., 2020; Kanata & Inkum, 2016; Tantrajin, Navanuch, Kritsavanon & Prakancharoen, 2016)

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีหลักการสำคัญคือการเน้นให้ความสำคัญกับการลงทุนในตัวบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้เกิดผลของการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา มีการพัฒนางานเพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒธรรม ให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากกระแสโลกาภิวัฒน์ จึงต้องมีการเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ผลักดันให้สถาบันเป็นที่ยอมรับของนักศึกษาและสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Waranonwanich, 2015; Jindarak, 2017; Chaisuwan, 2018; Jensantikul, 2018; Thichangthong & Vihokto, 2019; Puntavungkool & Deeya, 2020)

3.2) แนวคิดเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีบุคลากรมีการศึกษาในระดับสูง มีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งประสบความสำเร็จทั้งในระดับสาขาวิชาระดับคณะวิชาตลอดจนระดับสถาบัน (Chaisuwan, 2018, p. 39) โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินงานนั้นขับเคลื่อนโดยบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (Jindarak, 2017, p. 230; Jensantikul, 2018, p. 25; Chaisuwan, 2018, pp. 36-37; Thichangthong & Vihokto, 2019, p. 181) ซึ่งทิศทางของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์แผนการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญในการสร้างระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของทุนมนุษย์ รวมถึงการรองรับการศึกษา และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (Jindarak, 2017, p. 223)

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่มากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นจะต้องทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนั้นการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรจึงเป็นกลไกที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์การ หลักการบริหารเชิงยุทธศาสตร์จึงมีความจำเป็นมากขึ้นทั้งการปรับแผนงาน โครงการ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสดงให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง (Wiyada Waranonwanich, 2015, p. 92)

3.3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องนำทุนมนุษย์ที่มีอยู่มาทำให้เกิดความโดดเด่นในการแข่งขันเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างแท้จริงได้ และเพื่อทำให้สถาบันอุดมศึกษามีลักษณะดังกล่าว จึงต้องมีแนวทางการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic Governance) จะต้องมีนโยบายที่ยืดหยุ่น และวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมเป็นปัจจัยเสริม สถาบันอุดมศึกษาต้องสร้างสมรรถนะของตนเองโดยให้ความสำคัญกับ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มากขึ้น (Chaisuwan, 2018, pp. 36-37) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษา สำหรับพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า สิ่งสำคัญ คือ กระบวนการของกลยุทธ์ (Strategy Process) โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาบูรณาการให้เป็นระบบเดียวกัน

เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย (Thichangthong & Vihokto, 2019, p. 179) มีผลการศึกษาวิจัยและผลงานทางวิชาการจำนวนมากที่สนับสนุนว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ในองค์การสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบการแข่งขันขององค์การไม่น้อยไปกว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งการที่องค์การจะลงทุนพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถขององค์การ (Pfeffer; Kochan & Osterman; Lawler; Levine, as cited in Jindarak, 2017, pp. 222-223)

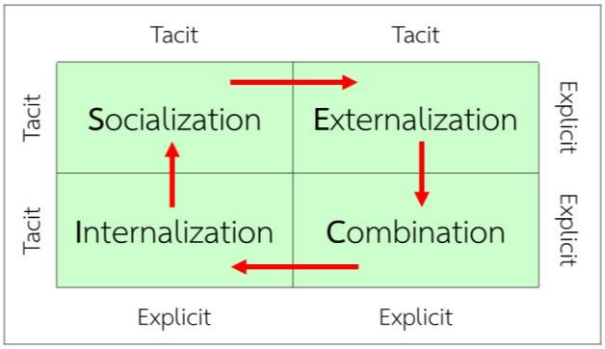
Luepong (as cited in Chaisuwan, 2018, pp.37-38) กล่าวว่า หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาโดยการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในองค์การ จะทำให้องค์การเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสิ่งที่องค์การประสบความสำเร็จ ในการส่งเสริมทุนมนุษย์สำหรับแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Becker ที่มีมุมมองว่าการเพิ่มการลงทุนในทุนมนุษย์ จะนำไปสู่ผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพ

จากความสำคัญของทุนมนุษย์ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการส่งเสริมการเรียนรู้ สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมถึงการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Jensantikul, (2018) กล่าวว่า หลังจากที่บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว ควรมีการจัดการความรู้ โดยการนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่หรือมีการจัดกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร

3.4) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ความรู้ (Knowledge) คือ ประสบการณ์ของคนในรูปแบบต่าง ๆ โดยเกิดจากการเรียนรู้ สะสมเพิ่มพูนความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และทักษะที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเชี่ยวชาญ ซึ่งความรู้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) ความรู้ภายในตัวบุคคล เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ หรือพรสวรรค์ สามารถแบ่งปันได้โดยการสื่อสาร เช่น การอธิบาย การบันทึกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ (2) ความรู้แบบชัดแจ้ง คือ ความรู้ของบุคคลที่มีการเผยแพร่ให้ผู้อื่นสามารถเรียนรู้ได้ เช่น การเขียนเป็นหนังสือ บทความ เป็นต้น (Puntavungkool & Kittisak Deeya, 2020, p. 291)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการประมวลข้อมูล ความคิด รวมถึงประสบการณ์ของบุคคลากรเพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรม และจัดเก็บในแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้จากช่องทางต่าง ๆ ที่องค์การจัดเตรียมไว้สำหรับนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดการถ่ายโอนความรู้และแพร่กระจายทั่วทั้งองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การ และให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งองค์การมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนเพื่อให้องค์การเกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (Vicheanpanya, as cited in Tongsamsi, Tongsamsi, Smuseneto, & Useng, 2017, pp. 50-51)



รูปที่ 1 : รูปแบบการจัดการความรู้ SECI Model (Nonaka's Knowledge Management Model)

Nonaka (1994) ได้นำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ไว้ดังนี้ คือ SECI Model ประกอบด้วย S (Socialization) คือ การถ่ายทอดความรู้ภายในตัวบุคคล E (Externalization) คือ การจัดการความรู้ในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง ด้วยสื่อต่าง ๆ C (Combination) คือ การถ่ายโอนความรู้ชัดแจ้ง และ I (Internalization) คือ การรับรู้ความรู้ชัดแจ้ง (Pewsilsak, 2019) ซึ่ง Vicheanpanya (as cited in Puntavungkool & Deeya, 2020, p. 291) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแบ่งปันความรู้

การประกันคุณภาพการศึกษาในตัวบ่งชี้ที่ 5.1 การบริหารของสถาบันอุดมศึกษา การจัดการความรู้ถูกกำหนดไว้เพื่อติดตามผลลัพธ์พันธกิจ ติดตาม ส่งเสริม และจัดระบบองค์ความรู้ให้บุคลากรได้นำมาใช้ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Puntavungkool & Deeya, 2020, p. 294)

4) กรอบการวิเคราะห์เนื้อหาที่นำเสนอ

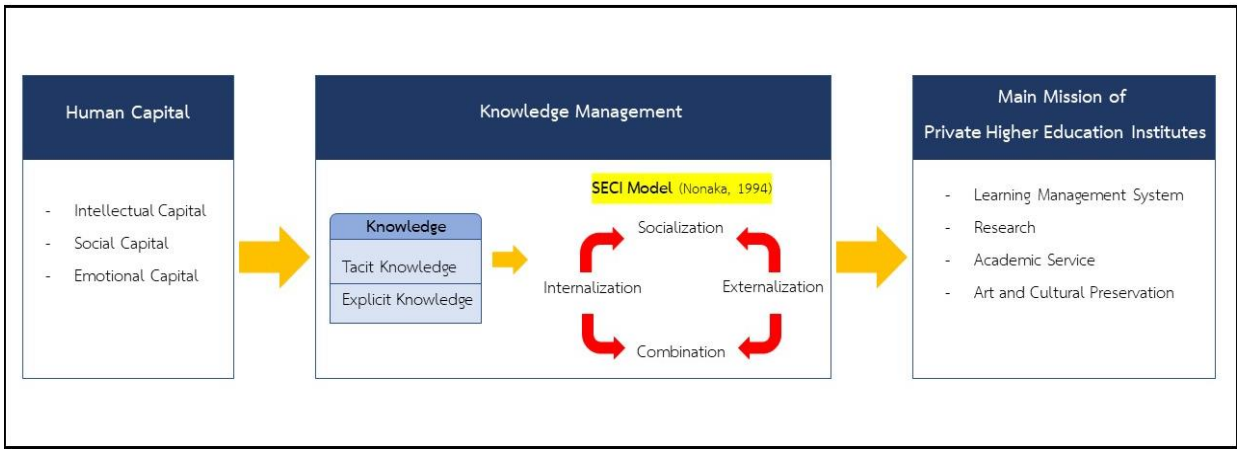
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : ตารางสังเคราะห์แนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย / ผู้แต่ง	แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	การจัดการความรู้	ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา
Wiyada Waranonwanich (2015)	✓	✓		✓
Patamawan Jindarak (2017)	✓	✓	✓	✓
Kanyaprin Tongsamsi, et al. (2017)		✓	✓	
Nipapan Jensantikul (2018)		✓		✓
Saruda Chaisuwan (2018)	✓	✓	✓	✓
Apisorn Thichangthong, & Preecha Vihokto (2019)	✓	✓	✓	✓
Jariya Puntavungkool, & Kittisak Deeya (2020)			✓	✓
Chanadda Padthong, et al. (2020)	✓			

ผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตารางที่ 1 ประกอบด้วยปัจจัย แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ และภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งผู้เขียนได้นำมาจัดกลุ่มใหม่ได้ 3 กลุ่มใหม่ ที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ 1) แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ 2) การจัดการความรู้ 3) ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยสามารถนำมาสร้างนวัตกรรมองค์การรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

รูปที่ 2 เป็นรูปแบบที่ได้จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตารางที่ 1 คือ รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions : HKM Model) ประกอบด้วย 1) ทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยแบ่งเป็น 3 สิ่ง คือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) 2) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ซึ่งความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยมีกระบวนการในการจัดการความรู้ด้วยรูปแบบของ Nonaka (1994) คือ SECI Model ประกอบด้วย S (Socialization) คือ การถ่ายทอดความรู้ภายในตัวบุคคล E (Externalization) คือ การจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง ด้วยสื่อต่าง ๆ C (Combination) คือ การถ่ายโอนความรู้ชัดแจ้ง และ I (Internalization) คือ การรับรู้ความรู้ชัดแจ้ง 3) ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Main Mission of Private Higher Education Institutes) โดยเป้าหมายหลักของสถาบันอุดมศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน (Learning Management System) ด้านการวิจัย (Research) ด้านการบริการวิชาการ (Academic Service) และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Art and Cultural Preservation)



รูปที่ 2 : รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากการสังเคราะห์แนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
(Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions : HKM Model)

5) อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Human Capital Development Model for Private Higher Education Institutions: HKM Model) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทุนมนุษย์สำหรับการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สรุปได้ดังนี้

5.1) ทุนมนุษย์ (Human Capital)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) แบ่งเป็น 3 สิ่ง ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะและประสบการณ์ ของบุคคลนั้น ๆ ทุนทางสังคม (Social Capital) คือ เครือข่ายความสัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างโอกาสและนำไปสู่คุณค่า เช่น ความความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นภาวะความรู้สึกทางจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal (Gratton & Ghoshal, 2003; Kanata, & Inkum, 2016; Tantrajin, et al., 2016; Padthong, et al., 2020) กล่าวว่า “ทุนมนุษย์” หมายถึง 3 สิ่งประกอบกัน คือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมทั้งทักษะประสบการณ์ที่สะสมอยู่ในตัวของแต่ละบุคคล 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) คือ สภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์และการสร้างปฏิสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบระหว่างบุคคลในสถานการณ์ และสถานที่นั้น 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) และ Jindarak (2017, pp. 222-223) กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจในพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเอง

5.2) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยมีกระบวนการในการจัดการความรู้ด้วยรูปแบบของ Nonaka (1994) คือ SECI Model ประกอบด้วย S (Socialization) คือ การถ่ายทอดความรู้ภายในตัวบุคคล เช่น การประชุมเชิงวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยการนำความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน E (Externalization) คือ การจัดการความรู้ภายในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ชัดแจ้ง ด้วยสื่อต่าง ๆ เช่น การตีพิมพ์บทความ การเผยแพร่แนวคิดในรูปแบบของแผนภาพหรือแผนภูมิ ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย C (Combination) คือ การถ่ายโอนความรู้ชัดแจ้ง ด้วยการนำความรู้มาสร้างสรรค์งานใหม่ เกิดเป็นความรู้ใหม่ และเผยแพร่แก่บุคลากร และ I (Internalization) คือ การรับรู้ความรู้ชัดแจ้ง เมื่อมีการรับรู้หรือเรียนรู้ ความรู้ชัดแจ้งจะกลายเป็นความรู้ฝังลึกของบุคลากร

สุดท้ายแล้วก็จะกลายเป็นทรัพย์สินของสถาบัน ที่จะสามารถนำมาเป็นส่วนสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Jindarak (2017) และ Tongsamsi, et al. (2017) การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่บุคลากรในองค์การค้นหารวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้องค์การจะต้องมีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในองค์การ (Jindarak, 2017, p. 223; Tongsamsi, et al., 2017, p. 51) และ Hsu (as cited in Chaisuwan, 2018, p. 44) พบว่า การจัดการความรู้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การได้โดยการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อทำให้เกิดการแพร่ความรู้ เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด

5.3) ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Private Higher Education Institutes Development)

ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน (Main Mission of Private Higher Education Institutes) ด้านการบริการวิชาการ (Academic Service) และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Art and Cultural Preservation) ซึ่งสอดคล้องกับ Waranonwanich (2015, p. 97); Jindarak (2017, p. 226); Jensantikul (2018, p. 25); Chaisuwan (2018, p. 36), กล่าวว่า พันธกิจหลักหรือภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุปหากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรและขับเคลื่อนความรู้ของบุคลากร ด้วยการนำการจัดการความรู้ด้วยรูปแบบของ Nonaka (1994) คือ SECI Model มาประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้เกิดการกระจายความรู้ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้สามารถบรรลุภารกิจหลักทั้ง 4 ด้านได้

REFERENCES

Apisorn Thichangthong, & Preecha Vihokto. (2019). The development of higher educational administration strategic model for human capital development. (in Thai). *Journal of Humanities and Social Sciences Surin Rajabhat University, 21*(2), 169–186.

Chanadda Padthong, Wanchai Panjan, Sageemas Na Wichian, Nounla-or Saengsook, & Chompon Rodjam. (2020). Development model of human resources management for the small and medium enterprises (SME). (in Thai). *Journal of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University, 5*, 59–71.

Gratton, L., & Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: New ethos for the 'Volunteer' employee. *European Management Journal, 21*(1), 1–10.

Jariya Puntavungkool, & Kittisak Deeya. (2020). Knowledge management in higher education institutions. (in Thai). *NEU Academic and Research Journal*, *10*(3), 289–303.

Kanyaprin Tongsamsi, Isara Tongsamsi, Anlaya Smuseneto, & Nursahida Useng. (2017). The Relationships among Training, Knowledge Management, and Competency of Quality Assurance Officers in Higher Education Institutions. *Silpakorn University Journal*, *37*(1), 43–67.

National Strategy Secretariat Office. (2019). *National Strategy 2018-2037*. Retrieved from http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2019/10/National-Strategy-Eng-Final-25-OCT-2019.pdf

Nipapan Jensantikul. (2017). Perspectives and Practices to Human Capital in Public Higher Education Institutions: Case study Rajabhat Universities in Western Region. In Phatcharasak Arlai (Eds.), *Proceedings of the 9th NPRU National Academic Conference* (pp. 1101–1110). Nakhon Pathom, Thailand: Nakhon Pathom Rajabhat University.

Nipapan Jensantikul. (2018). A Scenario of Administration and Development of Academic and Support Personnel of Public Higher Education Institutions in the Western Region. (in Thai). *Sarakham Journal*, *9*(1), 23–38.

Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, *5*(1), 14–37.

Office of the Higher Education Commission. (2017). *Manual for the Internal Quality Assurance for Higher Education Institutions* (3rd ed.). (in Thai). Bangkok, Thailand: Parbpim.

Pasutida Tantrajin, Pilaipan Navanuch, Kraiob Kritsavanon, & Supaksiri Prakancharoen. (2016). Human Capital: Human Resources Development in 21st Century. (in Thai). *Suthiparithat Journal*, *30*(Special issue), 115–123.

Patamawan Jindarak. (2015). *Human Resource Management. Teaching materials.* (in Thai). Chiang-Mai, Thailand: Human Resource Management Faculty of Business Administration Payap University.

Patamawan Jindarak. (2017). Competency development for academic staff in high education. (In Thai). *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University*, *11*(1), 221–233.

Preedaporn Kanata, & Dararat Inkum. (2016). Human capital development, human resources, new ideas. (in Thai). *Journal of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University*, *1*(1), 62–70.

Saruda Chaisuwan. (2016). Adaptation to excellence in the wake of the recession of Thai private higher education. *Report on the Succession of the 2016 National Association of Private Higher Education Institutions of Thailand NorthEastern University Khon- Kaen 24 July 2016*. (in Thai), Khon Kaen, Thailand: NorthEastern University.

Saruda Chaisuwan. (2018). Human capital development for academic excellence of Thai private higher education institutes. (in Thai). *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University*, *15*(1), 34–47.

Seksan Pewsilsak. (2019). Knowledge management to the organization management that is excellent. (in Thai). *Journal of Education Administration and Leadership*, *7*(28), 1–10.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR?. *Human Resource Management Review*, *25*(2), 188–204.

Wiyada Waranonwanich. (2015). The preparation of human capital development in private university for ASEAN community integration. (in Thai). *Liberal Arts Review*, *10*(19), 88–99.