

CHAPTER

8

กลยุทธ์การพัฒนาศาสนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

Academic Staff Development Strategies in
Public Administration for Universities in
Songkhla Province*

ธเนศ ยุคันทวนิชชัย**

* งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณรายได้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

** อาจารย์ ดร. ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและแสวงหาแนวทางเพื่อให้ได้กรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผลการศึกษาพบตั้งนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยได้พบองค์ประกอบ 1 กลุ่ม ได้แก่ DUO ACCORD Models ขณะที่แนวทางกลยุทธ์ผู้วิจัยได้พบองค์ประกอบ 1 กลุ่ม ได้แก่ SUPER CONCEPT Models สำหรับกรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ได้บูรณาการตัวแบบ 2 กลุ่มข้างต้น จากการค้นพบจนกระทั่งได้ข้อสรุปขั้นสุดท้าย โดยผู้วิจัยขอเสนอกรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา โดยใช้ชื่อโมเดลว่า DUO ACCORD of SUPER CONCEPT Models for human resource strategies of universities in Songkhla province

คำสำคัญ: กลยุทธ์/ การพัฒนา/ ทรัพยากรมนุษย์/ รัฐประศาสนศาสตร์

Abstract

The objectives of this research were to study the management of universities and seek for guidelines in order to provide strategic frameworks for academic staff development in Public Administration of Universities in Songkhla Province. The study was conducted through the use of qualitative research. The results of the study revealed as follows: The researcher found out the components of management called DUO ACCORD Models, and SUPER CONCEPT Models which can be served as strategic guidelines for academic staff development. The two models above were integrated and the final conclusions were reached. Thus, the strategic frameworks for

academic staff development in Public Administration of Universities in Songkhla Province were then proposed. The models were called DUO ACCORD of SUPER CONCEPT Models for human resource strategies of universities in Songkhla province.

Keywords: Strategic/ Development/ Academic Staff/ Public Administration

บทนำ

ปรากฏการณ์ในโลกปัจจุบันหลายต่อหลายองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจยุคใหม่ กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้นมีการปรับระเบียบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดคดติกาการค้าและการลงทุน มีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวีภาคีและพหุภาคีที่มีอิทธิพลต่อกระแสการพัฒนา ภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์แบบ Cross-Country Horizontal Integration ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับ รัฐ บริษัท และประชาชน โลกาภิวัตน์จึงมีองค์ประกอบที่ซับซ้อนของมิติทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี โลกาภิวัตน์ได้ลดความห่างของ Space & Time แต่เพิ่มความถี่และความเข้มของการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งในระดับรัฐ บริษัท และประชาชน (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2549, หน้า 55 – 56)

ขณะที่โลกกำลังเผชิญกับข่าวร้ายทางด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างรวดเร็ว องค์การภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องเร่งปรับตัวและแสวงหาวิธีการบริหารจัดการลักษณะใหม่ เพื่อให้องค์การสามารถฝ่ากับวิกฤติที่เผชิญอยู่ในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมกับอนาคตได้ รวมทั้งการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้ แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

ประเทศไทยในระยะที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของภาครัฐที่เน้นการพัฒนาในเชิงตั้งรับ ประกอบกับภาครัฐมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากรและการบริหารจัดการ ซึ่งไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงได้ ขณะที่ศิริพงษ์ เสาภาชน (2554) มีความเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจำเป็นที่จะต้องร่วมกันสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถมากขึ้น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องปรับทิศทางในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นเรื่องการสร้างสมรรถภาพเชิงกลยุทธ์ (Build Strategic Capacity) โดยการขยายขอบเขตความรับผิดชอบ (Expand its Boundaries) เพื่อเสริมสร้างคุณค่า (Value Creation Processes) ให้กับองค์กร ทั้งนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีใจความสำคัญว่าจะนำพาประเทศสู่ความก้าวหน้า โดยมุ่งการพัฒนาบุคลากรและการศึกษาโดยสร้าง คนดี คนเก่ง เพื่อขับเคลื่อนประเทศ ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (เปิดแผนพัฒนา ศก.ฉบับ 12 ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานยกอันดับประเทศไทย, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของพิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 28) ที่เสนอว่าผู้บริหารต้องมีหน้าที่ในการดำเนินงานตามภารกิจโดยอาศัยทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบริหารจัดการ นอกจากนั้นแล้วในความเห็นของ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554, หน้า 18) ได้เสนอว่า ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การได้มาจนถึงการลาออกไปจากองค์กร จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันมีความเร่งด่วนต่อการพัฒนาเพื่อการแข่งขันอย่างเสรีในเวทีโลกไร้พรมแดนนี้ ประเทศไทยกำลังถูกจับตามองว่าจะสามารถยืนหยัดภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างไร ขณะที่ภาคประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศกว่า 60% อยู่ในชนบท ซึ่งยังต้องเผชิญกับความยากจนข้นแค้น ด้อยการศึกษา ด้อยโอกาส การที่จะสามารถหาจุดสมดุลระหว่างโลกาภิวัตน์กับชุมชนวิวัตน์ เพื่อสร้างความมั่นคงของชาติได้นั้น หน่วยงานอื่นๆ และสถาบันการศึกษาต้องผลักดันประสิทธิผลขององค์กรให้ทันท่วงทีกับกระแสโลกาภิวัตน์อันเชี่ยวกรากนี้

การที่องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษา จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติต่อชาติและท้องถิ่นได้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิตรากำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความเป็นมืออาชีพได้ (แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ฉบับที่ 2) ในปัญหาข้างต้น อภิชัย รัตนวราหะ (2555) ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า “มหาวิทยาลัยไทยในขณะนี้ กำลังอยู่ในขั้นวิกฤติในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ และต้นเหตุของปัญหามาจาก ผู้เกี่ยวข้องในทุกฝ่ายขาดความใส่ใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยไทยเป็นอย่างมาก” (อภิชัย รัตนวราหะ, 2555) ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพของสังคม อันจะส่งผลถึงการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมโลกนั้น เครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการพัฒนามนุษย์สายวิชาการให้มีความโดดเด่นและมีความสามารถปฏิบัติงานได้ในสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขันอันรุนแรงนี้ (แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ฉบับที่ 2)

จากข้อสรุปข้างต้น การผลิตและพัฒนาากำลังคนด้วยความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ เพื่อรองรับความต้องการของท้องถิ่นและสังคมได้นั้น สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสงขลาเป็นกลุ่มสถาบันในจังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งจังหวัดสงขลาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดและโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาที่จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยตอบสนองความต้องการของนักศึกษาให้เป็นที่ยอมรับกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งคณาจารย์ในสาขาของมหาวิทยาลัยจึงควรที่จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม

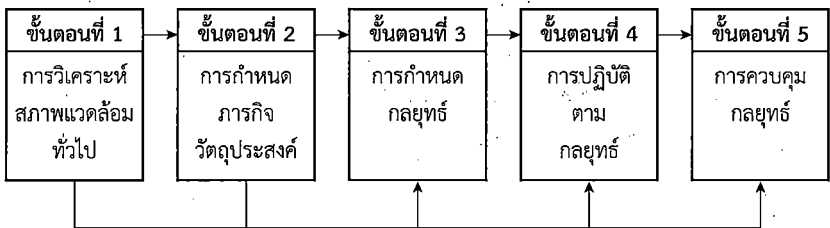
ขณะที่สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นสาขาวิชาที่ต้องนำเสนอศาสตร์ของสาขาวิชานี้ ซึ่งต้องสร้างการเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ โดยถือว่าเป็นศาสตร์ที่มีการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการใช้วิธีการศึกษาในเชิงวิทยาศาสตร์ที่สามารถอ้างอิงพิสูจน์ได้ ดังนั้นสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จึงได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่าและน่าสนใจ และเป็นการศึกษาที่ไม่มีอคติ มีค่านิยมที่เป็นกลาง มีการจัดระเบียบจนเป็นที่เชื่อถือได้และยอมรับกันโดยทั่วไป (Klemke et al., 1990, p. 32) ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จึงต้องเป็นผู้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยผ่านการสื่อสารหลายช่องทางเพื่อทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจแก่กลุ่มคน หน่วยงาน และสถาบันในสังคม (Thagard, 1998) ดังนั้น องค์การที่สามารถสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเรียนรู้อย่างเป็นพลวัตสม่ำเสมอก็จะสามารถบริหารจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรของตนเองได้ในเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Economy) เพื่อพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา และจากการทบทวนหลักแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา เพื่อนำผลของการวิจัยค้นคว้าในครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ให้มีความเข้มแข็งต่อไป และจากความสนใจดังกล่าว จึงเป็นที่มาของวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ปรากฏดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อหาแสวงหาแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อให้ได้กรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์

Pearce and Robison (2009) ได้นิยามการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ ชุดของการตัดสินใจ และการกระทำที่ส่งผลให้เกิดการจัดทำแผนและการปฏิบัติ ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกัน เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) ได้อ้างถึง การจัดการเชิงกลยุทธ์อันเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะดำเนินตามกลยุทธ์นั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ใน ระยะยาวที่เหมาะสมที่สุด กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) 2) การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishment of an Organizational Direction) 3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) 4) การนำกลยุทธ์ ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) และ 5) การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control)



แผนภาพที่ 1 ขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์

ที่มา: เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552)

จากแผนภาพ พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นประการที่หนึ่ง เป็นการกำหนดกลยุทธ์ด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร ประการที่สองการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยการวิเคราะห์ภารกิจขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสภาวะการณ์ขององค์กรว่าปัจจุบัน

เป็นเช่นไร ประการที่สามการกำหนดกลยุทธ์ ภายหลังจากที่ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมแล้วจึงกำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การที่มีความเหมาะสม ประการที่สี่การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จะต้องอาศัยทักษะด้านต่างๆ ที่สำคัญ คือ ทักษะในการนำไปปฏิบัติ ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านการตรวจสอบดูแลผลการทำงาน และประการสุดท้าย การควบคุมกลยุทธ์ เป็นการตรวจสอบดูแลและประเมินผลของกลยุทธ์ให้มีการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ศิริพงษ์ เสาภายน (2554) กล่าวถึงบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร ขณะที่ พิเชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 28) ได้กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า ประกอบด้วยหน้าที่หลัก 6 ประการที่มีสาระสำคัญ คือ ประการที่หนึ่ง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้วยการสรรหาและการคัดเลือก องค์กรจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานและตำแหน่ง ประการที่สอง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการให้การศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นการจัดระบบให้พนักงานได้รับผลตอบแทนที่พอเพียง ประการที่สี่ สุขภาพและความปลอดภัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์นั้น จะช่วยสร้างผลผลิตแก่องค์กรในระยะยาว ประการที่ห้า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง และประการสุดท้าย การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์การสามารถหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาโดยอาศัยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญภายนอกมหาวิทยาลัยที่มีความรู้และมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญไว้ คือ กลุ่มที่ 1 คือ กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ คณบดีกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านกองบริหารงานบุคคลภายในจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และกลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และรัฐประศาสนศาสตร์จากหน่วยงานภายนอก จำนวน 20 ท่าน รวม 30 ท่านสำหรับการตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยได้พิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบแหล่งของข้อมูล คือ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยผู้วิจัยตรวจสอบแหล่งของข้อมูล คือ แหล่งเวลา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ ส่วนแหล่งสถานที่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และแหล่งบุคคล ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ให้ข้อมูลและตรวจสอบความแตกต่าง/ คล้ายคลึงของข้อสรุปและบันทึกกระบวนการวิเคราะห์ เพื่อแสดงประสบการณ์การเรียนรู้ และจากนั้นจึงนำข้อมูลจัดทำข้อสรุป พร้อมทั้งนำเสนอแนวคิดใหม่ต่อไป (Denzin and Lincoln, 2008)

ผลการศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลาพบข้อสรุป 2 กลุ่มองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

1.1 ระบบบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของอาจารย์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น

1.2 จัดระบบที่เลี้ยงด้วยการทำหน้าที่ที่เลี้ยง โดยเริ่มตั้งแต่การทำหน้าที่ที่เลี้ยงของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

1.3 การอบรมทางวิชาการด้วยการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมเสมอภาคและปลูกฝังภารกิจด้านงานวิจัยที่มีมาตรฐาน

1.4 จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ ด้วยการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องมีกระบวนการสร้างคุณค่าบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาการให้โดดเด่น

1.5 สร้างบรรยากาศที่ดี โดยองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างเปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย

1.6 สร้างระบบเครือข่ายทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ โดยที่มหาวิทยาลัยต้องปรับโครงสร้างการบริหาร เสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรภายนอกเพื่อสร้างให้เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านและมีความถนัด

1.7 บ่มเพาะอาจารย์ใหม่ให้มีทักษะ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตัดสินใจและวางแผนเชื่อมโยงกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร

งานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค

1.8 สร้างเสริมวินัยของบุคลากรสายวิชาการด้วยการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างเสริมวินัยของบุคลากร

1.9 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และสรรหาอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก โดยมีมาตรการที่เข้มงวดเพื่อเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง

2. องค์ประกอบแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

2.1 จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อมโยงกับปรัชญาและวิถีทางที่ยึดร่วมกัน

2.2 จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3 มีบุคลิกภาพเชิงรุกทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการสร้างความร่วมมือร่วมใจและสร้างความสามัคคี

2.4 คำนึงถึงความเหมาะสมในดำเนินงานด้วยจริยธรรมและการให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.5 มุ่งเน้นที่ผลงานและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมถึงมีแรงบันดาลใจ

2.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.7 การเปิดโอกาสในการผลักดันให้บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าพูด กล้านำเสนอ และกล้าแสดงออก ซึ่งศักยภาพของตนเองได้อย่างอิสระ

2.8 ความเชื่อที่ถูกต้องในงานของตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในกรกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย

2.9 การสร้างคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ โดยกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการแบบผสมผสานจากภูมิความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวทางการจัดการสมัยใหม่

2.10 การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM-Process)

2.11 เห็นความสำคัญในศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อร่วมกันว่า มนุษย์ทุกคนเป็นผู้มีศักยภาพภายในตนเองและสามารถพัฒนาได้

2.12 ระบบติดตามการวัดผลของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมของผลกลยุทธ์

ข้อสรุปรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา มีดังนี้

1. ข้อสรุปการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ค้นพบกลุ่มตัวแบบ 1 กลุ่ม ดังปรากฏต่อไปนี้

กลุ่มตัวแบบ DUO ACCORD Models

D: Development of employee system หมายถึง ระบบบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของอาจารย์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น

U: Using mentoring system หมายถึง ระบบพี่เลี้ยงด้วยการทำหน้าที่พี่เลี้ยง โดยเริ่มตั้งแต่การทำหน้าที่พี่เลี้ยงของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

O: Organizing training หมายถึง การอบรมทางวิชาการด้วยการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมเสมอภาคและปลูกฝังภารกิจด้านงานวิจัยที่มีมาตรฐาน

A: Arranging projects หมายถึง จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้วยการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการสร้างคุณค่าบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาการให้โดดเด่น

C: Creating the best work environment หมายถึง สร้างบรรยากาศที่ดี โดยองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างเปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย

C: Creating network หมายถึง ระบบเครือข่ายทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศโดยที่มหาวิทยาลัยต้องปรับโครงสร้างการบริหารเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรภายนอกเพื่อสร้างให้เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านและมีความถนัด

O: Organizing and nurturing capacities หมายถึง บ่มเพาะอาจารย์ใหม่ให้มีทักษะ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตัดสินใจและวางแผนเชื่อมโยงกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค

R: Reinforcement หมายถึง สร้างเสริมวินัยของบุคลากรสายวิชาการด้วยการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างเสริมวินัยของบุคลากร

D: Developing self-development หมายถึง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และสรรหาอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกโดยมีมาตรการที่เข้มงวดเพื่อเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขา
วิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ค้นพบกลุ่ม
ตัวแบบ 1 กลุ่ม ดังปรากฏต่อไปนี้

กลุ่มตัวแบบ SUPER CONCEPT Models

S: Strategy for participation หมายถึง แผนกลยุทธ์การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อมโยงกับปรัชญาและวิถีทาง
ที่ยึดร่วมกัน

U: Unit establishing หมายถึง จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

P: Proactive personality หมายถึง มีบุคลิกภาพเชิงรุก ทำตน
เป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการสร้างความร่วมมือร่วมใจและสร้างความสามัคคี

E: Ethical mind หมายถึง คำนึงถึงความเหมาะสมในดำเนินงาน
ด้วยจริยธรรมและการให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณ
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

R: Result oriented หมายถึง มุ่งเน้นที่ผลงานและมีจุดมุ่งหมาย
ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองรวมถึงมีแรงบันดาลใจ

C: Change หมายถึง พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์ มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่อง

O: Opportunity หมายถึง การเปิดโอกาสในการผลักดันให้
บุคลากรทุกคนกล้าคิด กล้าพูด กล้านำเสนอ และกล้าแสดงออกซึ่งศักยภาพของ
ตนเองได้อย่างอิสระ

N: Noble notion หมายถึง ความเชื่อที่ถูกต้องในงานของตนต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และ
ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมาย

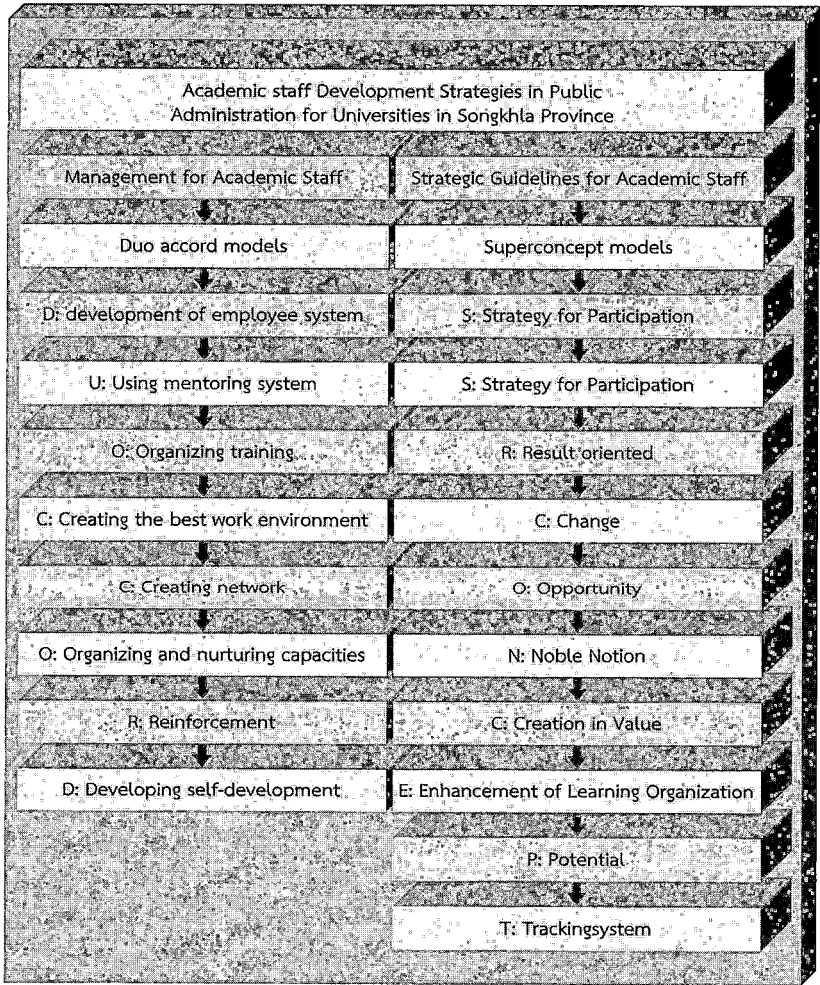
C: Creation in value หมายถึง การสร้างคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ โดยกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการแบบผสมผสานจากภูมิความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวทางการจัดการสมัยใหม่

E: Enhancement of learning organization หมายถึง การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM-Process)

P: Potential หมายถึง เห็นความสำคัญในศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อร่วมกันว่า มนุษย์ทุกคนเป็นผู้มีศักยภาพภายในตนเองและสามารถพัฒนาได้

T: Tracking system หมายถึง ระบบติดตามการวัดผลของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมของผลกลยุทธ์

3. ข้อเสนอประกอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ข้อสรุปจากการตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในข้อที่หนึ่งและข้อที่สอง คือ 1) กลุ่มตัวแบบ DUO ACCORD Models ซึ่งเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการที่มุ่งการบริหารต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารจัดการ และ 2) กลุ่มตัวแบบ SUPER CONCEPT Models ซึ่งเป็นแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการที่มุ่งการดำเนินงานอันครอบคลุมและสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้จรรยาบรรณที่มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม



แผนภาพที่ 2 DUO ACCORD of SUPER CONCEPT Models for human resource strategies of universities in Songkhla province

ส่วนที่ 1 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

ประเด็นที่ 1 ระบบบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถของอาจารย์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน พบว่าการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่เข้มแข็งนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ควรมีความรู้ มีศักยภาพที่สูงขึ้น ซึ่งการยกระดับศักยภาพในการแข่งขันทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องสร้างอัตลักษณ์ที่มีความรู้จนเกิดสมรรถนะหลักของตนเอง

ประเด็นที่ 2 ระบบพี่เลี้ยง ด้วยการทำหน้าที่พี่เลี้ยง โดยเริ่มตั้งแต่การทำหน้าที่พี่เลี้ยงของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัชรีย์ พิษผล (2549) ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรใหม่และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการจัดให้มีผู้มีประสบการณ์คอยกำกับดูแลบุคลากรใหม่ให้สามารถปรับตัวเข้ากับและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้

ประเด็นที่ 3 การอบรมทางวิชาการด้วยการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมเสมอภาคและปลูกฝังภารกิจด้านงานวิจัยที่มีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลลนา เรืองพร (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โทเทิลแอนด์เซ็สคอมมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างอย่างเท่าเทียมรวมถึงมีโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน

ประเด็นที่ 4 จัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้วยการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องมีกระบวนการสร้างคุณค่าบุคลากร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาการให้โดดเด่น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนุชัย รามวงษ์กูร (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนามาตรฐานนักรักษาพยาบาลในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า องค์กรควรจัดสรรงบประมาณพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการฝึกอบรม และค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ จนกระทั่งถึงการปลดเกษียณ

ประเด็นที่ 5 สร้างบรรยากาศที่ดีโดยองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานให้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างเปิดเผย แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Amy (2005b) ได้ศึกษาเรื่องผู้นำในฐานะผู้สนับสนุนของการเรียนรู้องค์กร พบว่า ผู้นำสามารถสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีแบบไม่เป็นทางการ และมีบรรยากาศของความเชื่อใจในตัวผู้นำที่จะสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรได้

ประเด็นที่ 6 ระบบเครือข่ายทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ โดยที่มหาวิทยาลัยต้องการปรับโครงสร้างการบริหาร เสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการร่วมกับองค์กรภายนอก เพื่อสร้างให้เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านและมีความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนัสนันท์ มณีขัติย์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิผลพันธมิตรทางธุรกิจที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจนำเที่ยวในประเทศไทย โดยพบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจต้องสร้างแนวทางการพัฒนา ด้วยการวางแผนจัดการธุรกิจที่มีระบบเครือข่ายทั้งในและนอกประเทศเพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

ประเด็นที่ 7 บ่มเพาะอาจารย์ใหม่ให้มีทักษะความสามารถ เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตัดสินใจและวางแผนเชื่อมโยงกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Molina and

Callahan (2009) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กร พบว่า สภาพแวดล้อม ภายนอกจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และความเป็นผู้ประกอบการของพนักงาน ซึ่งการตัดสินใจและวางแผนเชื่อมโยงกับแผนการบริหารงานจะทำให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยที่บุคลากรมีโอกาสพัฒนาดตนเองจากการเรียนรู้ได้อย่าง เสมอภาค

ประเด็นที่ 8 สร้างเสริมวินัยของบุคลากรสายวิชาการด้วยการกำหนด กฎระเบียบและข้อบังคับที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างเสริมวินัยของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดนัยชาติศรี (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของอาจารย์ ผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะ กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยต้องสนับสนุน การปฏิบัติตามข้อบังคับ และจรรยาบรรณของทางราชการในภาพรวมทุกด้าน

ประเด็นที่ 9 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และ สรรหาอาจารย์คุณวุฒิปริญญา โดยมีมาตรการที่เข้มงวดเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ อาจารย์เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Amo (2010) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการ ของพนักงานในองค์กรกับพฤติกรรมในการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน โดยพบว่าองค์กรควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการสรรหา ผู้มีคุณวุฒิเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยองค์กรที่มีพนักงานซึ่งมีเอกลักษณ์ อันโดดเด่นจะสามารถเข้าถึงมุมมองของการเป็นเจ้าของธุรกิจ จนเกิดเป็น วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมกันได้

ส่วนที่ 2 แนวทางของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา

ประเด็นที่ 1 แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการแบบมีส่วนร่วม โดยเชื่อมโยงกับปรัชญาและวิถีทางที่ยึดร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Feldberger (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์สมัยใหม่ พบว่า การจัดการทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อกำหนดปรัชญาองค์กร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนากลยุทธ์

ประเด็นที่ 2 การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่รับผิดชอบโดยตรงในด้านของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของตรีณวลนุช กองผาพา (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่: กรณีศึกษา วิทยาลัยขนาดใหญ่ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า หน่วยงานภาครัฐควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมให้กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการกำหนดนโยบายการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจโดยสร้างมูลค่าเพิ่มให้ขึ้นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

ประเด็นที่ 3 มีบุคลิกภาพเชิงรุกทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการสร้างความร่วมมือร่วมใจและสร้างความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย (Amo and Kolvereid, 2005) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ขององค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการมีนวัตกรรมของพนักงาน พบว่า กลยุทธ์ขององค์กรในการพัฒนาพนักงานให้มีความกระตือรือร้นและเป็นแบบอย่างที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นคุณลักษณะลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการที่มีประสิทธิภาพสูง

ประเด็นที่ 4 คำนี้ถึงความเหมาะสมในดำเนินงานด้วยจริยธรรมด้วยการให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกด้านจรรยาบรรณโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิรัตน์ รัตนมณี (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลในหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม ส่วนหลักความโปร่งใส และหลักความรับผิดชอบตามลำดับ

ประเด็นที่ 5 มุ่งเน้นที่ผลงานและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมถึงมีแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธิดา สุขใจ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานฟอกย้อม บริษัทยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) พบว่า ควรให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานด้วยการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขณะที่ผู้บริหารควรปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีระบบความปลอดภัย และฝึกอบรมทักษะให้แก่พนักงาน

ประเด็นที่ 6 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการปรับปรุงระบบสวัสดิการที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิชญดมภ์ เพ็ญมาศ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมในจังหวัดสงขลา พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารควรมีการสำรวจถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน

ประเด็นที่ 7 การเปิดโอกาสด้วยการผลักดันให้บุคลากรทุกคน กล้าคิด กล้าพูด กล้านำเสนอ และกล้าแสดงออกซึ่งศักยภาพของตนเองได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญนันท์ ยุกต์แผน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย พบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยควรมีโอกาสแสดงออกซึ่งศักยภาพของตนเองได้อย่างอิสระเพื่อรองรับการปฏิบัติตามนโยบายที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย

ประเด็นที่ 8 ความเชื่อที่ถูกต้องในงานของตนคือการปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ ขยันหมั่นเพียร และมีความรับผิดชอบไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การกระทำใดๆ ที่ขัดต่อกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัทมณี ถึงสุข (2552) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริการของงานบริหารงานบุคคล ด้านงานวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง และงานด้านวินัยและนิติกร

ประเด็นที่ 9 การสร้างคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ โดยกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการจัดการแบบผสมผสานจากภูมิความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับแนวทางการจัดการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Bergqvist and Rikard (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การแบ่งปันความรู้พบว่า ผู้บริหารกับพนักงานที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แสดงความคิดเห็นร่วมกันจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ประเด็นที่ 10 การพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM-Process) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Amy (2005a) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการความรู้ของสมาชิกจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเชื่อมโยงกับองค์การจนกระทั่งส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้อย่างถูกต้อง

ประเด็นที่ 11 เห็นความสำคัญในศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อร่วมกันว่า มนุษย์ทุกคนเป็นผู้มีศักยภาพภายในตนเอง สามารถพัฒนาได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chenjie (2010) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการจำหน่ายสินค้าของบุคลากรในลักษณะบูรณาการพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องผลักดันให้บุคลากรได้แสดงออก ซึ่งศักยภาพในตนเองให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ประเด็นที่ 12 ระบบติดตามการวัดผลของกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมของผลกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Menzel et al. (2006 อ้างถึงใน Pradit, 2013) ที่ได้ศึกษาเรื่องพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการในองค์กร พบว่า พฤติกรรม

การพัฒนาตนเอง รวมถึงระบบติดตามการวัดผลของแผนพัฒนาบุคลากรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความเป็นผู้ประกอบการของพนักงาน

ส่วนที่ 3 กรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ซื้อสรุปจากการตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในข้อที่หนึ่งและข้อที่สอง คือ กลุ่มตัวแบบ DUO ACCORD Models ซึ่งเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการที่มุ่งการบริหารต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการ และกลุ่มตัวแบบ SUPER CONCEPT Models ซึ่งเป็นแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการที่มุ่งการดำเนินงาน คุ้มครองคลุมและสอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ เพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้จรรยาบรรณที่มุ่งเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ขณะที่กรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นการตอบวัตถุประสงค์ในข้อที่สามของงานวิจัยนี้ อันเป็นกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการที่ประกอบไปด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ และแนวทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อสรุปขั้นสุดท้าย คือ กรอบกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา โดยใช้ชื่อโมเดลว่า DUO ACCORD of SUPER CONCEPT Models for human resource strategies of universities in Songkhla province

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา เท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จากสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งควรมีการทำการวิจัยทุก 4 ปี เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีการบริหารงานด้วยระบบราชการ ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้ง มีวาระ 4 ปี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร นโยบายอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงควรศึกษาวิจัยรูปแบบการนำเสนอสารผ่านสื่ออื่นๆ เพื่อทราบว่าสารรูปแบบใดที่จะเข้าถึงประชาชนมากที่สุด ซึ่งข้อค้นพบในการวิจัยนั้นจะสามารถนำมาปรับและสร้างเป็นข้อสรุป เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาเชื่อมโยงกับทฤษฎีของศาสตร์เชิงประจักษ์ได้หรือไม่นั้น ข้อสรุปจะมีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับที่ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมและมีการสรุปยืนยันในความถูกต้องจากงานวิจัยอื่นซึ่งจะมีขึ้นในอนาคตต่อไป

รายการอ้างอิง

- กัญญนันท์ ยุคต์แผน. (2551). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ดนัย ชาติศรี. (2554). *การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ตรีณวล นุชกองผาพา. (2552). *บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ศึกษากรณี วิสาหกิจขนาดใหญ่ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตา สุขใจ. (2549). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ปัทมณี ถึงสุข. (2552). *ความพึงพอใจของบุคลากรด้านการบริการงานบริหารงานบุคคล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เปิดแผนพัฒนา ศก.ฉบับ 12 ลงทุนโครงสร้างพื้นฐานยกอันดับประเทศไทย. (2558). วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก <http://www.prachachat.net/>

พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. (2549). *ผลผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน*. รายงานผลการวิจัยและพัฒนาเสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.). กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

พิชญดมภ์ เพ็ญมาศ. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีไอเดียเคชั่น.

มนัสนันท์ มณีขัติย. (2551). *ผลกระทบของประสิทธิผลพันธมิตรทางธุรกิจที่มีต่อศักยภาพการแข่งขันของธุรกิจนำเข้าเที่ยวในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ลลนา เรืองพร. (2551). *ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานของบริษัท โทเทิลแอนด์เซ็คคอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลักษณะชัย ธนวิงน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายเบทาโก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัชรีย์ พิษผล. (2549). *รายงานการวิจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิรัตน์ รัตนมณี. (2553). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2549). *จุดเปลี่ยนประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สยาม เอ็มแอนด์ ปี พับ ลิขซิง.
- อนุชัย रामวรัญกูร. (2550). *การพัฒนามาตรฐานสมรรถนะนักทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวศึกษา.
- อภิชัย รัตนวราหะ. (2555). *มติชนกระแสทรรศน์*. วันที่ค้นข้อมูล 20 มีนาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1347518595
- Amo, B.W. & Kolvereid, L. (2005). Organizational strategy, individual personality and innovation behavior, *Journal of Enterprising Culture*, 13(1), 7-19.
- Amo, L. (2010). Fostering entrepreneurship: The new competitive edge. In *Proceedings of Conference on Global Competition and Competitiveness of Indian Corporate* (pp. 149-156).
- Amy, H.A. (2005a). *Becoming and learning organization*. Master's thesis, Department of Business and Policy Studies, State University of New York Empire State college.

- Amy, H.A. (2005b). *Leaders as facilitator of organization learning*. Doctoral dissertation, School of Leadership Studies, Regent University.
- Bergqvist, S. & Rikard, G. (2010). *Sharing Knowledge: Strengthen the Internal Collaboration through Implementation of a Communication Tool*. Retrieved January 21, 2015, from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hik:diva-1826>
- Chenjie, M. (2010). *Sales Force Control Systems - An Integrated Approach*. Retrieved February 2, 2015, from <http://edt.missouri.edu/Summer2007/Dissertation/MiaoC-050307-D7701/>
- Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (2008). *Strategies of qualitative inquiry* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Feldberger, M. (2010). *Modern human capital management*. Master's Thesis, Department of Business Administration, Blekinge Institute of Technology.
- Klemke, E.D., Hollinger, R., Rudge, D.W. & Kline, A.D. (eds). (1998). *Introductory Readings in the Philosophy of Science*. New York: PrometheusBooks.
- Menzel, H.C., Kraus, R., Uljin, J. M. & Weggerman, M.C.D.P. (2006). Developing Characteristics of an Entrepreneurship-Support Culture. In *Proceedings of Conference on Entrepreneurship Research and Education* (pp. 25-30). European Summer University.

- Molina, C. & Callahan, J.L. (2009). Fostering organizational performance: The role of learning and intrapreneurship. *Journal of European Industrial Training*, 33(5), 388-400.
- Pearce, J.A., & Robinson, R.B. (2009). *Strategic management: Formulation, implementation and control* (11th ed.). Boston: McGrawHill.
- Pradit, T. (2013). Intrapreneurship Awareness development for east manufacturing industries employees in Thailand, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(4), 263-268.
- Thagard, P.R. (1998). Why astrology as a pseudoscience. In Klemke, E. D., et al (Eds.), *Introductory Readings in the Philosophy of Science*. New York: Prometheus Books.
-