

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐใน Guangxi
Guidelines for Enhancing Human Resources Competence
in Public Universities in Guangxi

ซ่ง จิ่งจิ่ง¹

Song Jingjing¹

นิรันดร์ สุธีนิรันดร์²

Niran Suteeniran²

พัชรา เดชโฮม³

Pachara Dejhome³

กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช⁴

Kulsirin Aphiratvoradej⁴

Received: February 20, 2026 Revised: May 30, 2026 Accepted: May 30, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐใน Guangxi 2) กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากร ได้แก่ อาจารย์ประจำ จำนวน 375 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่งใน Guangxi เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ 0.97 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า สถานการณ์ปัจจุบันของสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐใน Guangxi อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.57$) โดยแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม 5 ด้าน รวม 35 มาตรการ ได้แก่ 7 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน 8 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน 7 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 7 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรม และ 6 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการให้บริการสังคม และการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์จากทั้ง 5 ด้าน สะท้อนถึงระบบการบริหารจัดการขององค์กรในการในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพบุคคลด้วยการเสริมสร้างศักยภาพที่มุ่งเน้นสมรรถนะสำคัญในการใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาทางสังคมผ่านนวัตกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างสังคมแห่งความสุขด้วยแผนงานและเป้าหมายองค์กรในระบบการมีส่วนร่วม การบูรณาการ

¹²³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

⁴ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹²³ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

⁴ Faculty of Humanities and Social Sciences, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

² Corresponding author Email: xconiran@yahoo.com

เทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยรากฐานของความมั่นคง ความยั่งยืน และความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ตลอดจนแรงจูงใจที่มีต่อสวัสดิการที่มั่นคงครอบคลุมการดูแลและเพิ่มกำลังใจในการทำงานร่วมกันที่มีระบบการประเมินคุณภาพการทำงานโดยมุ่งเน้นสมรรถนะหลักอย่างมีมาตรฐานและประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การเสริมสร้างสมรรถนะ, การพัฒนาอาจารย์, มหาวิทยาลัยของรัฐใน Guangxi

Abstract

This research aims to 1) study the current situation of human resource competence in public universities in Guangxi and 2) determine guidelines for enhancing human resource competence. This research was mixed-methods research. The sample consisted of 375 faculty members from 10 public universities in Guangxi. The research instrument was a questionnaire with a content validity index of 1.00 and a reliability coefficient of .97. Data were analyzed using mean and standard deviation. The results showed that the current situation of human resource competence in public universities in Guangxi was at a moderate level ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.57$). Guidelines for enhancing human resource competence encompassed five areas, totaling 35 measures: 7 measures to develop basic competence, 8 measures to develop teaching competence, 7 measures to develop scientific research competence, 7 measures to develop innovation competence, and 6 measures to develop social service competence. The establishment of guidelines for enhancing human resource capabilities across five areas reflects the organization's management system for developing and improving the quality of individuals by strengthening potential, focusing on key competencies in using knowledge and skills to solve social problems through creative innovation to create a happy society. This is achieved through organizational plans and goals in a participatory system, integrating information technology, and a system for enhancing human resource capabilities based on stability, sustainability, and professional growth. It also includes motivation through stable welfare benefits that encompass care and increased morale in collaborative work, with a standardized and effective performance evaluation system focused on core competencies.

Keywords: competence building, teacher development, public universities in Guangxi

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้กลายเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศในบริบทของโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกระดับความสามารถบุคคลให้มีคุณภาพสูงสุด ด้วยสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์พลวงสี่ในฐานะกลไกหลักในการผลิตกำลังคนที่มีความรู้ชั้นสูง สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และนวัตกรรมของภูมิภาค กวางสีเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงจีนกับอาเซียน อุดมศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสากล ความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม และความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการจัดการ เพื่อรองรับการพัฒนาภูมิภาคและการแข่งขันในระดับนานาชาติ รวมถึงสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะคณาจารย์และนักวิจัย เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดคุณภาพของอุดมศึกษา สมรรถนะด้านการสอน การวิจัย นวัตกรรม และการบริการวิชาการ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบัณฑิตและศักยภาพการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในกวางสี หากทรัพยากรมนุษย์มีสมรรถนะสูง จะช่วยยกระดับมหาวิทยาลัย ลดช่องว่างกับพื้นที่พัฒนาแล้วของจีน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ซึ่งการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกวางสีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการอุดมศึกษาและการพัฒนาภูมิภาคโดยรวม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยหลักที่กำหนดคุณภาพการเรียนการสอน งานวิจัย และการบริการวิชาการ แนวทางดังกล่าวช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ผ่านการดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการสร้างระบบแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม และที่สำคัญคือแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น ลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบอุดมศึกษาของรัฐในกวางสีอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยจึงเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศ ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ในระดับโลก คุณภาพและระดับของการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้กลายเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้น การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาระดับอุดมศึกษา (Christine, & David, 2012) ทั้งนี้การสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นการตอบสนองความต้องการของประเทศและสังคม โดยในบริบทของโลกาภิวัตน์ การแลกเปลี่ยนและความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศเกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้น คณาจารย์มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยสามารถช่วยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังเป็นศูนย์กลางสำคัญของนวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีทรัพยากรด้านการวิจัยที่เข้มแข็งและ

บุคลากรที่มีศักยภาพสูง คณาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถนำพานักศึกษาให้เข้าร่วมการวิจัยล้ำสมัย และช่วยผลักดันการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้น การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Lin, 2020)

การพัฒนาและการขยายตัวของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศจีนอย่างรวดเร็ว ได้ก่อให้เกิดความต้องการที่สูงขึ้นต่อสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย (Zijun, 2024) รัฐบาลจีนได้กำหนดกลยุทธ์ "นวัตกรรมขับเคลื่อน ประเทศเข้มแข็งด้วยบุคลากร" ซึ่งการพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมและการยกระดับมาตรฐานการวิจัยของบุคลากรในมหาวิทยาลัยถือเป็นแนวทางสำคัญในการบรรลุเป้าหมายนี้ (Fang, 2022) นอกจากนี้ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีนกำลังก้าวเข้าสู่ระดับสากล ทำให้การพัฒนามุมมองระหว่างประเทศและความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ (Liu, 2023) ซึ่งการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในวงกว้างยิ่งส่งผลยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับภูมิภาคอื่น ๆ การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยสามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในวงกว้าง และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้ นอกจากนี้ กว้างเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ คณาจารย์มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และส่งเสริมความสามัคคีระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของกว้าง และแม้แต่มณฑลกว้างก็ได้รับการสนับสนุนจากนโยบายรัฐแต่ยังเผชิญปัญหาหลายประการ เช่น คุณภาพและจำนวนบุคลากรระดับสูงยังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับมณฑลชั้นนำ ภาระงานสอนและงานบริหารของคณาจารย์สูง ส่งผลให้เวลาและโอกาสในการทำวิจัยจำกัด นอกจากนี้ โครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัย งบประมาณ และเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติยังมีข้อจำกัด ทำให้การพัฒนาสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ปัจจุบันมหาวิทยาลัยในกว้างกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ความยากลำบากในการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ ขาดแคลนอาจารย์ประจำ (Yuan, 2023) กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่สมบูรณ์ และการขาดแคลนงบประมาณ ส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เพียงพอ โดยในบริบทของมณฑลกว้าง การพัฒนาอุดมศึกษาและสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อยกระดับคุณภาพมหาวิทยาลัย ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาค และรองรับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศของจีน ความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าวรวมถึงการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย การพัฒนาคณาจารย์รุ่นใหม่ และการเสริมสร้างความร่วมมือกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศ (Hu, 2013) การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยสามารถช่วยบรรเทาปัญหาเหล่านี้ และดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพให้เข้ามามีบทบาทในภาคการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกว้างมากขึ้น

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกว้าง โดยผู้วิจัยมีแนวคิด ว่า สถาบันอุดมศึกษาและสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนามณฑลกว้าง แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้าง แต่ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จะช่วย

เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนของมณฑลกวางสีในระยะยาว ทั้งนี้การยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ส่งผลให้การเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตมีคุณภาพสูงขึ้น เสริมสร้างขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรม บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและตอบโจทย์การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศได้ดียิ่งขึ้น เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยช่วยให้มหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสีมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าร่วมงาน สร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมระบบการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายงาน ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและสังคมบุคลากรที่มีศักยภาพสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนในเขตกวางสีได้อย่างเป็นรูปธรรม และลดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการอุดมศึกษาช่วยยกระดับมาตรฐานของมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีความเข้มแข็งมากขึ้นอย่างทั่วถึงและยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสีด้วยแนวทางเชิงปฏิบัติ (Practical Guideline)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ อาจารย์ประจำ จำนวน 375 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่งในกวางสี ซึ่งเป็นอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ และมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) เป็นอาจารย์บรรจุอายุงานมากกว่า 3 ปี 2) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับปฏิบัติการ 5 (ระดับ 1-10) และ 3) ปฏิบัติการสอนประจำในสถานศึกษาโดยได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี โดยมีขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐใน กวางสี แบบสำรวจการเสริมสร้างศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี เกณฑ์การ ตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง สมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

- | | | | |
|------------------|-------------|---------|-----------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.51 - 5.00 | หมายถึง | มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.51 - 4.50 | หมายถึง | มาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.51 - 3.50 | หมายถึง | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.51 - 2.50 | หมายถึง | น้อย |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างแนวทางการเสริมสร้าง ศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี
2. ทบทวนและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้าน ทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย
3. จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับ "สถานการณ์ปัจจุบันของสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ใน มหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี" จากนั้นส่งโครงร่างแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและ แก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ
4. ตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เท่ากับ 1.00
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
6. ทดลองใช้แบบสอบถามกับอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสีจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97
7. นำแบบสอบถามไปใช้กับอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางสี จำนวน 375 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำ 375 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 10 แห่งในวงกว้าง ในช่วงเดือนเมษายน 2568

2. ผู้วิจัยแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากอาจารย์ประจำ 375 คน โดยสามารถรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ทั้งหมด 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการเก็บรักษาความปลอดภัย และมีการปกปิดข้อมูลอย่างถูกต้องและระมัดระวังสูงสุดเพื่อประโยชน์และสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้างโดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้าง ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้าง

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1) ด้านสมรรถนะพื้นฐาน	3.94	0.58	มาก
2) ด้านสมรรถนะด้านการสอน	3.97	0.60	มาก
3) ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์	3.61	0.76	มาก
4) ด้านสมรรถนะด้านนวัตกรรม	3.89	0.65	มาก
5) ด้านสมรรถนะด้านการให้บริการสังคม	3.85	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.57	มาก

ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้าง ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้างใน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.57$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุดคือสมรรถนะด้านการสอน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือสมรรถนะพื้นฐาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือสมรรถนะด้านนวัตกรรม ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.65$)

ตามด้วยสมรรถนะด้านการให้บริการสังคม ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.69$) และสมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำสุด ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.76$) โดยข้อค้นพบด้านสมรรถนะการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ที่ระดับต่ำสุดเป็นผลมาจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสีที่ขาดนโยบายและแผนพัฒนาที่ชัดเจน องค์กรหรือสถาบันการศึกษายังไม่มีนโยบายและแผนกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่สอดคล้องกับงานวิจัย การอบรมและพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบโจทย์ทักษะการวิจัยที่จำเป็น โดยมีกรณีศึกษาการยกระดับและพัฒนาสมรรถนะการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ งานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ในสาขาเศรษฐศาสตร์และการจัดการโดยห้องสมุดมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่ดี ประกอบด้วย การจัดตั้งระบบบรรณารักษ์เฉพาะสาขา และการสร้างห้องสมุดทรัพยากรดิจิทัล ระบบบรรณารักษ์เฉพาะสาขาในห้องสมุดมหาวิทยาลัยบางแห่งยังไม่สมบูรณ์ คุณภาพการบริการข้อมูลยังไม่สูง บทบาทของแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนทางวิชาการยังไม่ถูกใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ และการฝึกอบรมวิธีการและทักษะการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ยังขาดการจัดการที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ในสาขาเศรษฐศาสตร์และการจัดการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยควรเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการของบรรณารักษ์เฉพาะสาขา ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการเฉพาะสาขาอย่างแม่นยำ สร้างแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนทางวิชาการ และกำหนดมาตรฐานการฝึกอบรม (Yin, 2024)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสี ปรากฏผลดังนี้

การวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวาสี สามารถพิจารณาได้อย่างเป็นระบบผ่าน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สมรรถนะด้านนวัตกรรม และสมรรถนะด้านการให้บริการสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงและส่งเสริมซึ่งกันและกันในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของการอุดมศึกษาในยุคปัจจุบัน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะพื้นฐาน มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญของบุคลากร เช่น ความสามารถด้านภาษา เทคโนโลยีดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และจริยธรรมวิชาชีพ โดยการจัดอบรม พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญของสมรรถนะด้านอื่น ๆ 2) ด้านสมรรถนะการสอน เน้นการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้คณาจารย์ใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลาย เช่น Active Learning, การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) และการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนากระบวนการประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะผู้เรียนอย่างแท้จริง 3) สมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านการวิจัยที่มีคุณภาพ โดยจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัย และส่งเสริมความร่วมมือทั้งในประเทศและนานาชาติ รวมถึงการพัฒนาทักษะนักวิจัย เช่น การเขียนบทความวิชาการ การขอทุน และการใช้

เครื่องมือวิจัยสมัยใหม่ 4) ด้านสมรรถนะด้านนวัตกรรม มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการต่อยอดองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยส่งเสริมการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) การบ่มเพาะผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย และ 5) สมรรถนะด้านการให้บริการสังคม เป็นบทบาทสำคัญของมหาวิทยาลัยในการนำองค์ความรู้ไปพัฒนาชุมชนและสังคม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบริการวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ และการแก้ปัญหาชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะทั้ง 5 ด้านนี้จำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้างสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุม 5 ด้าน รวม 35 มาตรการ ได้แก่ 7 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน 8 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน 7 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 7 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรม และ 6 มาตรการเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการให้บริการสังคม นอกจากนี้ แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์จากทั้ง 5 ด้านได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงระบบการบริหารจัดการขององค์กรในการในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพบุคคลด้วยการเสริมสร้างศักยภาพที่มุ่งเน้นสมรรถนะสำคัญในการใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาทางสังคมผ่านนวัตกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างสังคมแห่งความสุขด้วยแผนงานและเป้าหมายองค์กรในระบบการมีส่วนร่วม การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยรากฐานของความมั่นคง ความยั่งยืน และความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ตลอดจนทั้งแรงจูงใจที่มีต่อสวัสดิการที่มั่นคงครอบคลุมการดูแลและเพิ่มกำลังใจในการทำงานร่วมกันที่มีระบบการประเมินคุณภาพการทำงานโดยมุ่งเน้นสมรรถนะหลักอย่างมีมาตรฐานและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้าง (Guangxi) เป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรในสถาบันการศึกษา นี่คือนิยามของแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในวงกว้างที่สามารถพิจารณาได้ ได้แก่ การพัฒนาทักษะทางวิชาการและการวิจัย มุ่งส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับความรู้และทักษะของนักศึกษาและบุคลากร การให้การฝึกอบรมสำหรับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัย การสร้างสภาพแวดล้อมการวิจัยที่เป็นมิตรและสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรม การพัฒนาทักษะที่ไม่ใช่ทางวิชาการ การเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และทักษะทางสังคม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะในด้านการจัดการและความเป็นผู้นำ เพื่อเพิ่มทักษะการบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย การสร้างโปรแกรมการพัฒนาอาชีพสำหรับ

อาจารย์และเจ้าหน้าที่เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานในระดับที่สูงขึ้น การเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ส่งเสริมการร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับความต้องการของภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมในท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นไปอย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัย การพัฒนาผู้นำและการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างความเป็นผู้นำในสถาบันการศึกษาเพื่อสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องผลงานที่โดดเด่นเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในทางสัคควรให้มีความสำคัญทั้งด้านวิชาการและการพัฒนาทักษะที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในอนาคตและความท้าทายที่เกิดขึ้นในสังคมและภาคธุรกิจ การทำเช่นนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและพร้อมสำหรับการทำงานในยุคสมัยใหม่

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในทางสั พบว่า การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบันไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงการฝึกอบรมแบบเดิม แต่ต้องเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กร เทคโนโลยี และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าด้วยกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านการสอน นวัตกรรม การวิจัย และการบริการสู่สังคม ประเด็นสำคัญขององค์ความรู้ใหม่นี้คือการเปลี่ยนจากการพัฒนาที่เน้น “ตำแหน่งงาน” ไปสู่การพัฒนาที่เน้น “สมรรถนะเป็นฐาน” (Competency-Based Development) ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่ตรงกับศักยภาพและความต้องการเฉพาะบุคคล ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การมุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเรียนรู้ ที่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรม ขณะเดียวกัน ระบบแรงจูงใจและการประเมินผลต้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะและผลงานอย่างเป็นธรรม เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ความรู้ใหม่ด้านการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์เน้นการบูรณาการระหว่างนโยบาย การบริหารจัดการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความพร้อม ปรับตัวได้ และมีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สถานการณ์ปัจจุบันของสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในทางสั พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลลัพธ์จากการวิจัย ด้านต่าง ๆ ที่เรียงลำดับจากระดับสูงสุดไปต่ำสุดมีดังนี้ 1) ด้านสมรรถนะการสอน อาจารย์มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิชาที่สอน มี

ระบบการให้คำแนะนำและช่วยเหลือนักศึกษา การเข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนานาวิชาชีพอ่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้นักศึกษาคำถามและแสดงความคิดเห็น การให้ข้อเสนอแนะและกำลังใจในเวลาที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรให้กับนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านสมรรถนะการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ อาจารย์มีความชำนาญในวิธีการวิจัยพื้นฐานของวิชา มีการเข้าร่วมโครงการวิจัยทางวิทยาศาสตร์อย่างสม่ำเสมอ และทีมวิจัยทางวิทยาศาสตร์ของอาจารย์มีเกียรติและการยอมรับในระดับสูง 3) สมรรถนะด้านนวัตกรรม อาจารย์มีทัศนคติเชิงบวกต่อแนวคิดใหม่ ๆ ความพยายามและพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และอาจารย์มีผลงานนวัตกรรมที่สำเร็จใช้ประโยชน์ได้ การมีความรู้สึกรวดต่อปัญหาสังคมและความต้องการของสังคม สอดคล้องกับ Ma & Gao กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้นสิ่งสำคัญประการแรก คือ การมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเพื่อสังคม และมีการพัฒนากิจกรรมบริการสังคม ซึ่งการตรวจสอบสถานการณ์ของความสามารถด้านนวัตกรรม ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายส่งเสริมความสามารถด้านนวัตกรรม โดยส่งเสริมการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ฝึกอบรมวิธีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ เช่น การคิดอย่างสร้างสรรค์และการออกแบบผลิตภัณฑ์ สร้างกองทุนเพื่อสนับสนุนการนวัตกรรม เช่น จัดหาทุนการวิจัยเพื่อส่งเสริมการทดลองและการสร้างนวัตกรรม การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม โดยสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิดและนวัตกรรม (Ma, & Gao, 2023) การสร้างแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมการบริการสังคม เช่น การให้การศึกษา การสอนอาสา หรือการจัดการแข่งขันทางวรรณกรรม มีการปรับปรุงระบบการส่งเสริมการบริการสังคม โดยการจัดตั้งระบบการประเมินผลบริการสังคม การสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริมการบริการสังคมร่วมกับภาคธุรกิจและหน่วยงานภายนอกด้วยการดำเนินการตามข้อเสนอแนะข้างต้น ความสามารถพื้นฐาน, ความสามารถในการสอน, ความสามารถด้านวิจัย, ความสามารถด้านนวัตกรรม และความสามารถในการบริการสังคมของอาจารย์สามารถได้รับการพัฒนาและส่งผลให้ความสามารถด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยรัฐในกวางซีได้รับการยกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ (Wang, 2018) วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกวางซี พบว่า สมรรถนะของความสามารถในการสอนนั้นอาจารย์มีความสามารถในการสอนอยู่ในระดับกลาง โดยที่ความสามารถที่ดีที่สุดคือด้านการสอนโดยรวม และมีการจัดกิจกรรมภาคปฏิบัติภายนอกกับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาอบรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะการสอน ความรู้ในวิชา และระดับทฤษฎีการศึกษา มีการพัฒนากลไกการประเมินผลและรับข้อเสนอแนะ ตรวจสอบกลไกการประเมินที่สามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลการสอนของอาจารย์ มีการสร้างกลไกการสังเกตการสอน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างอาจารย์ (Daniel, 1995) การสร้างนโยบายรางวัลการสอน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสอนที่มีคุณภาพและเพิ่มความมั่นใจในตัวอาจารย์ การกำหนดนโยบายจูงใจการวิจัย เช่น การตั้งกองทุนรางวัลการวิจัยเพื่อส่งเสริมการวิจัย การสร้างบรรยากาศทางวิทยาศาสตร์และวิจัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างมีระบบ (Vijaya, 2020) โดยสอดคล้องกับแนวคิดหลักด้านสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Theory) คือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสอน นวัตกรรม การวิจัย และ

การบริการสู่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะเป็นฐานที่เชื่อว่าความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านทรัพยากรมนุษย์จากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสะท้อนถึงระบบการบริหารจัดการขององค์กรในการในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพบุคคลด้วยการเสริมสร้างศักยภาพที่มุ่งเน้นสมรรถนะสำคัญในการใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาทางสังคมผ่านนวัตกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างสังคมแห่งความสุขด้วยแผนงานและเป้าหมายองค์กรในระบบการมีส่วนร่วม การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้วยรากฐานของความมั่นคง ความยั่งยืน และความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ ตลอดจนแรงจูงใจที่มีต่อสวัสดิการที่มั่นคงครอบคลุมการดูแลและเพิ่มกำลังใจในการทำงานร่วมกันที่มีระบบการประเมินคุณภาพการทำงานโดยมุ่งเน้นสมรรถนะหลักอย่างมีมาตรฐานและประสิทธิภาพ และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้ ประกอบด้วย

1. กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะยาวอย่างเป็นระบบจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยครอบคลุมด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหาร
2. พัฒนาระบบการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการอบรม การศึกษาต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการวิจัย เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม
3. สร้างแรงจูงใจและระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่เชื่อมโยงกับผลงาน ปรับระบบประเมินผลค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งให้สะท้อนสมรรถนะและผลงานอย่างเป็นธรรม เพื่อกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
4. ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา ปรับโครงสร้างงานให้บุคลากรมีเวลาและทรัพยากรเพียงพอสำหรับการพัฒนาตนเอง การสอน และการทำวิจัยอย่างมีคุณภาพ
5. ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรสนับสนุนความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรปรับปรุงทักษะวิชาชีพและความรู้ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยควรดำเนินการฝึกอบรมอาจารย์อย่างต่อเนื่อง และจัดการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพ ทฤษฎีการศึกษา วิธีการสอน ฯลฯ เพื่อพัฒนาทักษะการสอนและคุณภาพการศึกษา

2. ควรปรับปรุงระบบประเมินผลของอาจารย์ ควรมีการสร้างระบบประเมินผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ และเป็นกลาง โดยมีการประเมินจากนักเรียน, เพื่อนร่วมงาน, การประเมินตนเอง ฯลฯ เพื่อประเมินผล กระบวนการและคุณภาพของการสอน

3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างอาจารย์ ควรสร้างแพลตฟอร์มแลกเปลี่ยน สำหรับอาจารย์เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ วิธีการสอน และวิธีการแก้ไขปัญหาการสอน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันและยกระดับคุณภาพการศึกษา

4. สนับสนุนการพัฒนาส่วนบุคคล มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้การพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์มีความหลากหลาย เช่น การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Christine, T. E., & David, G. (2012). *The globalization of higher education* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- Daniel, M. (1995). *Metropolitan universities: An emerging model in American higher education* (7th ed.). University of North Texas Press.
- Hu, S. (2013). Review and reflection on the development and management of human resources in western universities. *Economic Forum*, 4(6), 167–170.
- Lin, T. (2020). Research on the construction of teacher competence model in applied undergraduate colleges. *Journal of Jinling Institute of Technology (Social Science Edition)*, 34(4), 77–82.
- Liu, Q. (2023). Research on cross-cultural talent cultivation in universities under the internationalization of higher education. *Journal of Heilongjiang Education (Higher Education Research and Evaluation)*, 14(1), 61–64.
- Ma, J., & Gao, X. (2023). Research on the innovative model of advanced development of teaching competence of college teachers. *Journal of Hebei Normal University (Education Science Edition)*, 25(2), 97–101.
- Vijaya, S. C. (2020). Assessing teacher innovations: Expert versus peer ratings. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 467–482.
- Wang, G. (2018). The impact of government support, organizational support and competence on the professional happiness of kindergarten teachers: The mediating role of professional identity. *Journal of Psychological and Behavioral Research*, 16(6), 801–809.

- Yang, Y., & Yuan, C. C. (2023). A study on the relationship between teacher competency and job performance under human resource management in higher education. *Journal of Educational Research and Reviews*, 18(8), 203–217.
- Zijun, Z. (2024). Development of higher education in China. *Journal of Lecture Notes in Education Psychology and Public Media*, 39(1), 166–174.