



แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี
ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT EFFICIENCY STUDY GUIDELINES
OF PRIVATE UNIVERSITIES IN GUANGXI PROVINCE,
PEOPLE’S REPUBLIC OF CHINA

เหียน จีเสียง*, นีรันตร์ สุธีนิรันตร์, จิตตวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา, สหัทยา สิทธิวิเศษ

Yian Gisieng, Niran Suteeniran, Jittawisut Wimuttipanya, Sahasaya Sittiwiset

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

*Corresponding author E-mia: Jittawisut.wi@bsru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 2) เพื่อประเมิน
รูปแบบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างซี
ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน 3) เพื่อศึกษาแนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนใน
มณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20
คน รวมทั้งสิ้น 480 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของ
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการ
นำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักใน
การบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางประสิทธิภาพการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างซี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

* Received December 27, 2022; Revised January 6, 2023; Accepted February 26, 2023



มีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ โดยองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, เศรษฐกิจ

Abstract

The purpose of study on 1) to study the efficiency of human resource management of private universities in Guangxi Province People's Republic of China 2) to assess the efficiency of human resource management of a private university in Guangxi Province, People's Republic of China. 3) To study the efficiency of human resource management of a private university in Guangxi Province, People's Republic of China. The sample group were administrator and teachers in Guangxi province, people's republic of China. They were selected by purposive sampling method 20 people from each university, totaling 480 people. The interview group was the president or vice president of the university. 1 person per university, totaling 24 people. The group of appraisers for the suitability of the implementation consisted of experts from the university. and those who have main roles in policy and strategic management, totaling 20 people. The data were collected by using 5-point rating scale questionnaire and were statistically analyzed in percentage, mean, and standard deviation. The finding of the study. Personnel responsible for recruitment have clearly defined guidelines for recruitment and appointment of personnel according to regulations and are able to attract qualified personnel who match the job and are interested in joining the organization effectively by Decide the person with the most suitable qualifications and abilities from the candidates. in order to come to work and hold the desired position The organization has encouraged all personnel to have the opportunity to Enhance knowledge, skills, experiences and study visits to continually develop worldviews.

Keywords: human resource, management, economy



บทนำ

ในปัจจุบัน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี มีการผกผันอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีภาวะความเสี่ยงซึ่งไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้านั้น เป็นการยากที่ผู้บริหารจะสามารถบริหารองค์การ ให้ฝ่าวิกฤตความผันผวนของปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวไปได้โดยลำพัง องค์การจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังทั้งหมด เพื่อรับมือและตอบสนองต่อความผันผวนของปัจจัยแวดล้อมที่รุนแรงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (ทวิศักดิ์ สุททวาทีน, 2551) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ ในอนาคตที่กำลังจะเกิดขึ้นและสร้างความเข้มแข็งขององค์การให้มีประสิทธิภาพอยู่รอดและยั่งยืนนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นความสำคัญในลำดับต้นๆ ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นกลไกอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการบริหารงานขององค์การ (บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, 2546) การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญที่ทำให้กระบวนการบริหารประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด หากทรัพยากรมนุษย์ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว ก็จะทำให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถนำความรู้ที่มีไปใช้พัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังคำขวัญที่ว่า "การศึกษาสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติ" การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านได้ เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2546) การแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์การไม่สามารถนิ่งเฉยได้ จึงต้องพยายามสรรหาแหล่งที่มาที่สามารถได้เปรียบทางการแข่งขัน "คน" หรือ "ทรัพยากรมนุษย์" เป็นปัจจัยสำคัญภายในองค์การ เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลจักรสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนตามเป้าหมายได้อย่างมั่นคง ทั้งนี้ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วไม่หมด หรือหายไปไหนแต่กลับมีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (ทวิศักดิ์ สุททวาทีน, 2551) การที่จะทำให้อุบลลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถนั้น องค์การจะต้องทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวนี้ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและทุ่มเทเสียสละต่อการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ และจะส่งผลกระทบต่องานในภาพรวมขององค์การในที่สุด โดยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กระแสของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยมุ่งให้ความสนใจไปที่การสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร โดยการตอบสนองตามความต้องการ อันจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข ดงอยู่กับองค์กรและส่งผลไปถึงการสร้างผลผลิต (Productivity) ที่มากขึ้นได้



ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดแนวคิดในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้มีความเชื่อมโยงกัน หากองค์กรสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสอดคล้องกับบริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้วจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สะท้อนออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีจนกระทั่งทำให้บรรลุตามเป้าขององค์กร เกิดความได้เปรียบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาแนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 24 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ประจำการ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง มหาวิทยาลัยละ 20 คน รวมทั้งสิ้น 480 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีบทบาทหลักในการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Dubrin .J, 1998) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) การสรรหา 2) การคัดเลือก 3) การพัฒนาฝึกอบรม 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการตามกรอบแนวคิดของ (House, J.S, 1981) ประกอบด้วย 7 ด้านดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ 2) ด้านโครงสร้าง 3) ด้านระบบ 4) ด้านรูปแบบ 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านทักษะ 7) ด้านค่านิยมร่วม



การวิจัยเรื่อง แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย เอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับ การศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ มหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ด้านการสรรหา 10 ข้อ ด้านการคัดเลือก 10 ข้อ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา 10 ข้อ ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน 10 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามการประเมินรูปแบบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของ มหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย เอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Dubrin .J, 1998) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) การสรรหา 2) การคัดเลือก 3) การพัฒนาฝึกอบรม 4) การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาคุณ ุณินพันธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของ การวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความ เพียงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับ สมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัย เอกชนในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความ



เชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.927

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 20 คน โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือ จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 440 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 480 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 480 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหา 2) การคัดเลือก 3) การพัฒนาฝึกอบรม 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของ

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการจัดการความเป็นผู้นำในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้



ตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านด้านการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการสรรหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการสร้างสรรคแหล่งทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาสนองความต้องการขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่องค์กร

ด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีนโยบายให้ทุกคนใน องค์กรทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการช่วยบุคลากรให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์กรมีการบรรจุบุคลากรได้ตรงตามความต้องการขององค์กร ส่วนการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือองค์กรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนองค์กรของทำนจัดให้มีช่องทางการเรียนรู้ ผ่าน E - Learning/Teleclass หรือสื่อสังคม ออนไลน์อื่นๆ สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระเบียบแบบแผน มีการกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ส่วนการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาต่อสัญญาจ้าง เลิกจ้าง ในกรณีอัตราจ้างและพนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีกลวิธีในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์โดยการกำหนดวิธีทำงาน



เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินรูปแบบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการประเมินรูปแบบประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอกโดยใช้กลยุทธ์และวิธีการสรรหาที่เหมาะสม ส่วนองค์การมีนโยบายให้ทุกคนใน องค์กรทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการช่วยบุคลากรให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผลดังนี้ ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน โดยการสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอกโดยใช้กลยุทธ์และวิธีการสรรหาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจน ในการดำเนินงานขั้นตอนในการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับข้อมูล ข่าวสารเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมและเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ โดยองค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นระเบียบแบบแผน มีการกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมถึงองค์การมี



กระบวนการประเมินการเลื่อนขั้น เงินเดือนตามระเบียบราชการอย่างเป็นทางการ อีกทั้งให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ส่วนผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการสรรหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาตามความจำเป็นในด้านต่าง ๆ สามารถชักจูงผู้ที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงาน มาบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่างนั้นได้โดยทำการสรรหาทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย หรือจากแหล่งภายนอกองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของพรอตเตอร์ (Durin, A. J., 2004) ได้กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเข้าทำงานต่อไป การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเองหรือจากแหล่งภายนอกองค์กรก็ได้ ซึ่งทั้งสองแหล่งมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของมอนดี้ และ โนว์ (Dubrin .J, 1998) ได้กล่าวว่า กระบวนการสรรหา มีวัตถุประสงค์เพื่อที่รวมเอาผู้สมัครที่มีความสามารถตามที่องค์กรต้องการ ความยากลำบากในการสรรหาจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ความสำเร็จในการสรรหาจึงต้องอาศัยกระบวนการที่ประกอบด้วยหาขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะบอกถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ องค์กรจะต้องประเมินทางเลือกเพื่อบรรลุความต้องการดังกล่าว ผู้บริหารจะพิจารณาความจำเป็นในการสรรหาพนักงาน และรายละเอียดของงาน เพื่อพิจารณาคูณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา ขึ้นต่อไปจึงพิจารณาแหล่งสรรหาจากภายนอกหรือภายใน เมื่อพิจารณาแหล่งสรรหาแล้ว จะต้องพิจารณาแหล่งสรรหาจากแต่ละแหล่งดังกล่าว

ด้านการคัดเลือก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า องค์กรมีกระบวนการคัดเลือกเลือกบุคลากรที่มีทักษะที่หลากหลายเพื่อช่วย ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร อีกทั้งการคัดเลือกบุคลากรนั้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสมตามความต้องการขององค์กรและลักษณะงานที่ทำ เป็นการลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการนิเทศงาน และการฝึกบุคลากรเพื่อให้ทำงาน ทำให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานพอใจที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ๆ ได้นาน การคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานบุคลากร แต่เนื่องจากอำนาจการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับ



ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจกระบวนการคัดเลือกบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ อินแวนเซวิช (Edwards, G.C, 1980) ได้กล่าวว่า การคัดเลือก หมายถึง การตัดสินใจว่าจะ "จ้าง" หรือ "ไม่จ้าง" บุคลากรโดยกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติตามข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน และการประเมินคุณสมบัติบุคลากร นอกจากนี้การพิจารณาตัดสินใจที่จะรับรับเข้ามาปฏิบัติงานหรือไม่ยังขึ้นอยู่กับผลการทดสอบที่เกี่ยวข้อง และความประทับใจที่ได้จากการสัมภาษณ์

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรม โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ในอันที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สนองต่อความต้องการด้านกำลังคนขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตในการปฏิบัติงานรวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีทำให้บุคคลมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญแม่นยำและความรวดเร็วผ่านการเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง เพื่อการที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานและร่วมกันทำกิจกรรมอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของคาสซีโอ (Edwards, G.C, 1980) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้วางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่วัดได้ทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ โดยองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง และผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมี



ประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ โดยองค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกวางสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านการสรรหา ผู้บริหารควรมีการสร้างสรรคแหล่งทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำมาสนองความต้องการขององค์การและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่องค์กร และผู้ที่ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรควรสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงาน อยู่ภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย ด้านการคัดเลือก ผู้บริหารควรตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการและองค์การควรเข้าร่วมเป็นพันธมิตรและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆกับองค์กรอื่นเพื่อ สนับสนุนในการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา องค์กรควรจัดให้มีช่องทางการเรียนรู้ ผ่าน E-Learning/Teleclass หรือสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การควรมีการวางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน. (2551). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา. วารสารวิชาการ, 5(3), 22 - 23.
- บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2546). การวิจัยสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์การศึกษาไทย.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- Dubrin .J. (1998). Leadership research finding : Practice and skills. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Durin, A. J. (2004). Leadership : Research Findings, Practice, and Skills.(4 th ed). New York : McGraw - Hill.
- Edwards, G.C. (1980). Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Press.
- House, J.S. (1981). Work Stress and Social Support. Reading, Mass: Addison-Wesley.