

แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*

POLICY AND STRATEGIC MANAGEMENT APPROACH OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF COLLEGES AND UNIVERSITIES IN HUNAN PROVINCE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

เฟิ่ง เสี่ยวปัว, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์, จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช

Ferng Seypore, Niran Suteeniran, Jittawisut Wimuttipanya, Kulsirin Apirathworadej

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut.wi@bsru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย 2) ประเมินคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย 3) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนาฝึกอบรม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 488 คน ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเฉพาะบุคคลตามความสามารถและความต้องการของบุคลากร แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลดังนี้ ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน โดยการสรรหาบุคลากรจากแหล่งกำลังคนภายนอกโดยใช้กลยุทธ์และวิธีการสรรหาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและมีระบบครอบคลุมเป้าหมายองค์กร มีการออกแบบการวัดประเมินผลที่ครอบคลุมเป้าหมายการพัฒนาของการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, นโยบาย, ทรัพยากรมนุษย์

* Received November 11, 2023; Revised November 28, 2023; Accepted November 30, 2023



Abstract

The purpose of study on 1) to study policy and strategic management approaches of Human Resource Management of Colleges and Universities in Hunan Province, People's Republic of China. 2) to assess policy and strategic management approaches of Human Resource Management of Colleges and Universities in Hunan Province, People's Republic of China. 3) To study policy and strategic management approaches of Human Resource Management of Colleges and Universities in Hunan Province, People's Republic of China with Mixed Method Research were aspects: 1) Recruitment and Selection 2) Training development 3) Performance Evaluation 4) Remuneration and Benefits. The population of the study were 488 Colleges. The results showed that Policies and strategic management approaches of human resource management of colleges and universities in Hunan Province, People's Republic of China, in which the overall policy and strategic management of human resource management was at a high level. Next were: Compensation and benefits Recruitment and selection performance appraisal and determine individual training and development plans according to the abilities and needs of personnel Management guidelines for policy and strategy of human resource management are as follows: Executives recruit personnel with suitable qualifications for the job. By recruiting people from external sources using appropriate recruitment strategies and methods to achieve the most effective recruitment. Executives are able to manage effectively. Guidelines for recruitment and appointment of personnel are clearly defined in accordance with the regulations and the system covers the organization's goals. There is an evaluation measurement design that covers the development goals of the college's policy and strategic management of human resource management.

Keywords: Management, Strategic, Human Resource

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นกลยุทธ์ และกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานและปฏิบัติตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพมีคุณภาพสูงสุดและเกิดปัญหาที่น้อยที่สุด เฮนเดอร์ชอร์ต เอนเน โรธ เชลล่า และเฮนเดอร์สัน (Hendershott, A. & Sheila P., 1992) ได้ให้คำนิยามของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือการบริหารกิจการที่ดำเนินการดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษาไว้ (Maintain) ของกำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (High performing workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร (Corporate excellence) แกรี่ เดสเลอร์ (Gary D. , 2013) ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งมีการฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานและให้ความสนใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย องค์ประกอบของ กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ มี 7 ประการด้วยกัน องค์ประกอบที่ 1 คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) องค์ประกอบที่ 2 คือ การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) องค์ประกอบที่ 3 คือ การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Training and Development) องค์ประกอบที่ 4 คือ การประเมินผลปฏิบัติงานและผลป้อนกลับของงาน (Performance appraisal) องค์ประกอบที่ 5 คือ การให้ค่าตอบแทน (Compensation) องค์ประกอบที่ 6 คือ พนักงานสัมพันธ์ (Employee) องค์ประกอบที่ 7 คือ การโยกย้ายพนักงานและการทดแทน

ในปี พ.ศ. 2563 ได้มีการสำรวจจำนวนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน (ไม่รวมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีป้องกันประเทศและวิทยาลัยอิสระ) พบว่า มีทั้งหมด 122 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยทั่วไป 110 แห่งที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรีจำนวน 36 แห่งและระดับอาชีวศึกษา จำนวน 74 แห่ง รายงานการวิจัยเกี่ยวกับสถานการณ์การดำเนินงานตลาดและแนวโน้มการพัฒนาของอุตสาหกรรมการศึกษาและการฝึกอบรมของจีนปี 2020 - 2026 และมีนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้งหมด 1,406,900 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2562 จำนวน 80,100 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.04% จากปีก่อนหน้า นอกจากนี้ยังมีนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งหมด 93,500 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2562 จำนวน 7,641 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.9% จากปีก่อนหน้า นโยบายการส่งเสริมการพัฒนาอุดมศึกษาของรัฐบาลมณฑลหูหนาน รัฐบาลมณฑลหูหนาน (Chih-Hsun C. & Hui L., 2010) ปฏิบัติตามแนวทางของการพัฒนาการศึกษาตามยุทธศาสตร์ “ยกระดับสามด้านและพัฒนานวัตกรรมสี่ด้าน” โดยมุ่งยกระดับศักยภาพของมหาวิทยาลัยและสาขาวิชาให้มีศักยภาพมากขึ้น ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาและมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยกระดับสภานิติบัญญัติระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษามีสมรรถนะที่สูงขึ้น (Mathew R. & Collins A., 2013)

การบริหารจัดการและการพัฒนาตามยุทธศาสตร์องค์กรควรต้องมีการพัฒนานวัตกรรมสี่ด้าน ได้แก่ พัฒนาวัตกรรม พัฒนานวัตกรรม พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ สร้างเวทีเผยแพร่นวัตกรรม สนับสนุนให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยดำเนินการความร่วมมือในเชิงลึกกับมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาชั้นนำทั่วโลก ผลักดันให้มีความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนหน่วยกิต การให้ปริญญาร่วมกัน และทุนสนับสนุนร่วมกัน ดำเนินการวิจัยร่วมกัน และร่วมกันสร้างห้องปฏิบัติการ สนับสนุนวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยนำเข้าองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้คุณภาพสูงจากต่างประเทศ และส่งเสริมการผลิตบัณฑิตร่วมกัน และที่สำคัญในเรื่องของแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะได้มีการพัฒนา มีประสิทธิภาพและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อประเมินคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research)

ประชากร ได้แก่ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 122 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ประจำการ วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 122 แห่ง ๆ ละ 4 คนรวมทั้งสิ้น 488 คน



กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ อธิการบดีหรือรองอธิการบดีของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน วิทยาลัยมหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 122 คน

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ

กลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยและผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ยึดกรอบแนวคิด มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนาและฝึกอบรม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวทางในการการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

3. สร้างแบบสอบถามการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ทฤษฎีของ Mondy, Noe and Premeaux. มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือก 2) การพัฒนาและฝึกอบรม 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ด้านบริหารการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดประเมินผล ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.927

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 488 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 488 ฉบับ เก็บคืนได้ จำนวน 488 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 ศึกษาการประเมินคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

ผลการประเมินคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและ มหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีวิธีการแสวงหาโน้มน้าวและจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่งเข้ามาทำงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูง รองลงมา คือ สนับสนุนการสรรหาบุคคลจากบุคคลภายนอกส่วนกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเฉพาะบุคคลตามความสามารถและความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหุหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

โดยกลุ่มผู้ประเมินความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์ บริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 คน โดยใช้วิธีจัดสัมมนาโดยมีผล ดังนี้ ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน โดยการสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอก โดยใช้กลยุทธ์และวิธีการสรรหาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจน ในการดำเนินงานขั้นตอนในการถ่ายทอดความรู้ หรือการรับข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะจะเป็นตัวที่ช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมและเลือกงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้ที่ทำ



หน้าที่ในการสรรหาบุคลากรมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการ โดยองค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระเบียบแบบแผน มีการกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีผลการประเมินเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รวมถึงองค์การมีกระบวนการประเมินการเลื่อนขั้น เงินเดือนตามระเบียบราชการอย่างเป็นธรรม อีกทั้งให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) การบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า องค์การมีกระบวนการประเมินการเลื่อนขั้น เงินเดือนตามระเบียบราชการอย่างเป็นธรรม มีการจ่ายผลตอบแทนพิเศษให้กับกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อเป็นการจูงใจรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ (กัลยาธัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557) 2) การประเมินคุณลักษณะการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ อีกทั้งยังให้ความสำคัญในเรื่อง การสร้างบรรยากาศในการทำงาน และการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน การวางแผนนโยบาย และแนวทางปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ แมททิว (Mathew R. & Collins A., 2013) ได้อธิบายความหมายของผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ว่า กลไกอิทธิพลและแนวทางปฏิบัติในการจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ กล่าวว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงานและความภักดีของบุคลากร 3) การบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน สอดคล้องกับงานวิจัยของบลูเลอร์และแมกซ์วอย ได้ทำการศึกษากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า กลยุทธ์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการระบุมุมมองที่สำคัญระหว่างกลยุทธ์ของบริษัทกับ ทรัพยากรมนุษย์และผลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดลาฮาเย ได้อธิบายความหมายของการสรรหาและคัดเลือกไว้ว่า ทฤษฎีประสิทธิภาพการคัดเลือก มุ่งเน้นการจัดตั้งระบบการรับสมัครตามหลักวิทยาศาสตร์และกลไกการประเมินเพื่อประเมินและเปรียบเทียบผู้สมัครอย่างครอบคลุมรอบด้าน คัดเลือกผู้มีความสามารถเหมาะสมสำหรับองค์กร ยกระดับประสิทธิภาพการคัดเลือกและ

ความมั่นคงของบุคลากร (Delahaye, L., 2005) สอดคล้องกับแนวคิดของ จาง ถึง และผาง เยียนเยียน ได้อธิบายความหมายของการสรรหาและคัดเลือกไว้ว่า กระบวนการสรรหา มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมเอาผู้สมัครที่มีความสามารถตามท้องที่ที่ต้องการ โดยจะสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่บอกได้ถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ (จาง ถึง และผาง เยียนเยียน, 2020)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับถัดมา ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก และกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเฉพาะบุคคลตามความสามารถและความต้องการของบุคลากร แนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผล ดังนี้ ผู้บริหารมีการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน โดยการสรรหาบุคคลจากแหล่งกำลังคนภายนอกโดยใช้กลยุทธ์และวิธีการสรรหาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและมีระบบครอบคลุมเป้าหมายองค์กร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานควรจะมีการศึกษารูปแบบแนวทางแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการกำหนดขนาดขององค์การที่แน่นอน ที่ต้องกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต องค์การ ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ทั้งภายนอกและภายในโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดภาพอนาคตขององค์การ ในการนำกระบวนการ วิธีการ การดำเนินการ เข้าไปส่งเสริมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างเป็นรูปธรรม และ 2) ผู้บริหารของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานควรจะมีการวิจัยการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในมณฑลหูหนานประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนอย่างต่อเนื่องในองค์การรูปแบบอื่น ๆ เช่น ในหน่วยงานอื่น ๆ และพัฒนาทุกสถานศึกษาให้นำการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกลยุทธ์ และต้องการนำพาองค์การสู่ความเป็นเลิศและความยั่งยืนได้ (จาง จีหลิน และหยาง เหวินเทา, 2015)

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส.
- จาง จีหลิน และหยาง เหวินเทา. (2015). การวิจัยประสิทธิภาพขององค์กรสมัยใหม่. วารสารธุรกิจระหว่างประเทศ, 2(6), 67 - 68.
- จาง ถึง และผาง เยียนเยียน. (2020). รูปแบบการจัดการช่องทางการสรรหาทรัพยากรมนุษย์. Beijing: University of Posts and Telecommunications.
- Delahaye, L. (2005). Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management. (2ed.). New York: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Gary D. (2013). Human Resource Management. New York: Prentice Hall.
- Hendershott, A. & Sheila P. (1992). Quality of Life Correlates for University Student. National Association of Student Personnel Administrator Journal, 12(2), 164 - 165.
- Mathew R. & Collins A. (2013). Human resource management, employee exchange relationships, and performance in small businesses. Journal of Business Research, 52(2), 153-173.