

กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี*

STRATEGIES FOR IMPROVING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN GUANGXI UNIVERSITIES

หวง ชุนชิง, สรายุทธ์ เศรษฐขจร, นรินทร์ สุธีนรินทร์, พชรา เดชโฮม และ จิตติวิสุทธิ์ วิมุตติปัญญา*

Huang Chunqing, Sarayut Setkajorn, Niran Suteeniran, Pachara Dejhoma and Jittawisut Wimuttipanya*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี รูปแบบงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกวาสี จำนวน 368 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินผล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = 0.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับสูงสุด คือ การสรรหาบุคลากร ($\mu = 3.84, \sigma = 0.87$) รองลงมา คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\mu = 3.77, \sigma = 0.91$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\mu = 3.76, \sigma = 0.89$) รองลงมา คือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ($\mu = 3.73, \sigma = 0.89$) และกลไกการสร้างแรงจูงใจในระดับต่ำสุด ($\mu = 3.72, \sigma = 0.88$) ทั้งนี้ กลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี ประกอบด้วย 1) การเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การปรับปรุงการฝึกอบรม 4) การเสริมสร้างกลไกแรงจูงใจ และ 5) การปรับปรุงการประเมินประสิทธิภาพ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์อยู่ในระดับสูงสุด เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ผ่านการวางแผน การควบคุมและการประสานงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและปรับปรุงประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายการระดมความกระตือรือร้นของพนักงานอย่างเต็มที่ ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย และเพิ่มผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

คำสำคัญ: กลยุทธ์การปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยกวาสี, การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพกลยุทธ์

Abstract

The purpose of this research was to study strategies for improving human resource management in Guangxi University with Mixed Method Research. The research population consisted of 368 university administrators in Guangxi who were experts in evaluating the appropriateness and

* Received June 13, 2024; Revised August 14, 2024; Accepted August 23, 2024

feasibility of human resource management improvement strategies in Guangxi University. Research tools include document analysis. Structured interview and evaluation form Statistics for data analysis include mean, standard deviation. and content analysis. The research results found that strategies for improving human resource management in Guangxi University in all 5 areas were at a high level ($\mu = 3.76, \sigma = 0.89$). When considering each aspect, it was found that the highest level was personnel recruitment ($\mu = 3.84, \sigma = 0.87$), followed by strategic planning ($\mu = 3.77, \sigma = 0.91$), followed by training ($\mu = 3.77, \sigma = 0.91$), followed by performance evaluation. ($\mu = 3.73, \sigma = 0.89$) and the lowest level of motivation mechanism ($\mu = 3.72, \sigma = 0.88$). Strategies for improving human resource management in Guangxi University include: 1) Increasing the efficiency of strategic planning Strategies 2) Personnel development, 3) Improving training, 4) Strengthening motivation mechanisms, and 5) Improving performance evaluations. The results of the evaluation of the appropriateness and feasibility of the strategy were at the highest level. It is human resource management through planning. Controlling and coordinating human resources in an organization to achieve goals and improve efficiency. The goal is to fully mobilize the enthusiasm of employees. Improve the efficiency of university human resource management. and maximize the benefits of the organization.

Keywords: Human Resource Improvement Strategy, Guangxi University, Management, Strategy Performance

บทนำ

การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสังคม ผู้คนตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมลำดับแรก การพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคมมีบทบาทสำคัญในศตวรรษที่ 21 หัวใจหลักของการแข่งขันขององค์กร คือ ความสามารถ ดุดขับ กระตุ้น ปลุกฝังองค์กรที่องค์กรต้องการโดยความสามารถขององค์กร กลายเป็นงานหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นเนื้อหาหลักของการจัดการขององค์กร รัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สมเหตุสมผลและมีประสิทธิภาพมีบทบาทสำคัญในประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น การปรับปรุงประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นหัวข้อสำคัญที่นักวิชาการกังวล (Wen, X., 2021) และในปี พ.ศ. 2546 รัฐบาลจีนได้ออกคำตัดสินว่าด้วยการเสริมสร้างความสามารถพิเศษเพิ่มเติม ซึ่งทำให้ชัดเจนว่าทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และจำเป็นต้องรวมงานที่มีความสามารถเข้ากับการวางแผนโดยรวมของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พัฒนาทรัพยากรผู้มีความสามารถอย่างจริงจัง และใช้กลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศด้วยความสามารถ ข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างประเทศที่มีความสามารถระดับชาติ คือ 1) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์และส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อเสริมสร้างการฝึกฝนผู้มีความสามารถ ปฏิรูปกลไก เนื้อหา และวิธีการศึกษาและการฝึกอบรม และเพิ่มความพยายามในด้านการศึกษาและการฝึกอบรม 3) ยืนยันการปฏิรูปและนวัตกรรม และพยายามสร้างกลไกทางวิทยาศาสตร์สำหรับการประเมินและการใช้ความสามารถพิเศษ และเพื่อสร้างกลไกทางวิทยาศาสตร์และทางสังคมสำหรับการประเมินความสามารถตามคำแนะนำของความสามารถและผลงาน 4) ปรับปรุงกลไกการกระจายและจูงใจ และทยอยสร้างระบบค่าตอบแทนสำหรับหน่วยการศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยการศึกษาประเภทต่าง ๆ สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการแบบให้คะแนนและจำแนกประเภท (Chang, T. &



Zhao, L., 2023) กระทรวงศึกษาธิการของจีนได้ออก Guiding Opinions on Deepening the Reform of the Assessment and Evaluation System for Teachers in University เมื่อปี 2016 ซึ่งระบุไว้อย่างชัดเจนว่าการประเมินและประเมินผลเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกและคัดเลือกครูในมหาวิทยาลัย ตลอดจนการแต่งตั้ง ค่าตอบแทน รางวัล และการลงโทษ นโยบายการประเมินและประเมินผล คือ การระดมความกระตือรือร้นของครูและความคิดริเริ่ม “กระบอง” ช่วงเวลาใหม่ของการศึกษาระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมีผลกระทบระดับโลกและพื้นฐาน มหาวิทยาลัยในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างนวัตกรรมกลไกการประเมินความสามารถ เน้นลักษณะ ความสามารถ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการประเมินและประเมินความสามารถ (Dai, Y. & Huang, J. P., 2023) ในปัจจุบันจีนได้หยิบยกรายการพัฒนาระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งกำหนดข้อกำหนดที่สูงขึ้นสำหรับการจัดตั้งระบบการจัดการระดับอุดมศึกษา ซึ่งมหาวิทยาลัยควรปรับปรุงกลไกการจัดการให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการปฏิรูปมนุษย์ การจัดการทรัพยากรซึ่งทำให้ความคาดหวังและความต้องการสูงขึ้น การปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก และครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดและจำกัดการพัฒนาโดยรวมและ ประสิทธิภาพของการทำงานของมหาวิทยาลัยและคุณภาพและโครงสร้างจะกำหนดระดับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยตรง (Chen, G. & Ding X., 2022) การพัฒนาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเป็นวิธีการสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพของการทำงานของโรงเรียน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันหลักของมหาวิทยาลัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเป็นกระบวนการในการจัดการงานต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมบุคลากร การประเมินผลงาน และแรงจูงใจในมหาวิทยาลัย ตามการวางแผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัยเอง โดยมีแนวทางการจัดการทางวิทยาศาสตร์ (Huang, B., 2022)

มณฑลกว่างซีตั้งอยู่ในชายแดนตะวันตกเฉียงใต้ของมาตุภูมิ เศรษฐกิจค่อนข้างล่าช้า รากฐานและเงื่อนไขของการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ดี ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเมื่อเทียบกับจังหวัดที่พัฒนาแล้วมีช่องว่างบางอย่าง มหาวิทยาลัยกว่างซีกำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ เช่น การสูญเสียผู้มีความสามารถที่เป็นเลิศ นวัตกรรมจัดการที่ไม่เพียงพอ กลไกการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ การขาดผู้มีความสามารถระดับสูง ระบบการประเมินผลงานที่ทำงานผิดพลาด และสิ่งจูงใจที่ไม่ธรรมดา เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทอย่างมาก (Fan, W., 2022) มหาวิทยาลัย Guangxi Arts ตั้งอยู่ในเมืองหนานหนิง มณฑลกว่างซี เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ในการทำงานด้านการบริหารเป็นหลักและการทำงานที่ลงพื้นที่โดยตรงกับชุมชน ซึ่งโรงเรียนมีปัญหา เช่น แนวคิดที่ล้าหลังในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบที่ไม่สมบูรณ์ ขาดการฝึกอบรมครู แรงจูงใจที่ไม่ดี การประเมินประสิทธิภาพที่ไม่สมเหตุสมผล และขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งไม่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนในระยะยาว ผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัย คือ ผู้ที่วางแผนกำกับ และประสานงานการพัฒนา การศึกษา การจัดการและบริการนักศึกษา และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยผู้นำ ผู้จัดการ และคณาจารย์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในมหาวิทยาลัยซึ่งต้องใช้ทั้งทักษะการบริหารจัดการและภารกิจด้านการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาของโรงเรียน วางแผนการจัดสรรทรัพยากรของโรงเรียน และให้แน่ใจว่ามีการนำนโยบายภายในและภายนอกโรงเรียนไปใช้ ภายใต้การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ (Gan, F. & He J., 2022)

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและการพยากรณ์ความต้องการและอุปทานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนโปรแกรมการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างวัตถุประสงค์โดยรวมสำหรับองค์กรเป็นระยะเวลานานขึ้นในอนาคต และเพื่อแสวงหาตำแหน่งที่ได้เปรียบขององค์กรในสภาพแวดล้อม การพัฒนาการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต้องการให้ผู้จัดการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกขององค์กรในปัจจุบัน คาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และบนพื้นฐานนี้ กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ออกแบบมาเพื่อบรรลุเป้าหมายและภารกิจ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย โดยเป้าหมายการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนและวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตเกี่ยวกับกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ เช่น การสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ การสื่อสารที่เพียงพอและการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างกระตือรือร้นเพื่อให้แน่ใจว่าแผนยุทธศาสตร์มีลักษณะทางวิทยาศาสตร์ การดำเนินการติดตามและข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และการแก้ไขและปรับเปลี่ยนแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นประจำ การวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยควรสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาของประเทศ และการกำหนดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ควรเกี่ยวข้องกับการสื่อสารกับคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และเน้นประสิทธิผลของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการค้นหาและดึงดูดผู้ที่มีความสามารถและมีความสนใจเข้ามารับราชการในองค์กร และคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่จะว่าจ้างและมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมตามข้อกำหนดในการวางแผนทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์งาน เพื่อการพัฒนา ขององค์กร รวมถึงการกำหนดการวางแผนความต้องการผู้มีความสามารถ กระบวนการสรรหาบุคลากรที่เปิดเผยและโปร่งใส ตามความต้องการของแผนกหรือทีมงาน การจัดทำข้อกำหนดการรับสมัครงาน การประเมินและตรวจสอบอย่างรอบคอบของผู้หางาน การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถให้ตรงกับความต้องการของงาน การจ้างงานและการลงนามในสัญญาแรงงาน ตามความต้องการในการจัดเตรียมงาน การจัดสรรตำแหน่งงานที่เหมาะสม การดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนงาน การคัดเลือกใหม่ และการแต่งตั้งการสรรหาพนักงานและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เฉพาะการสรรหาพนักงานที่เหมาะสมเท่านั้นที่สามารถกำหนดค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดค่าที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นเพื่อให้แน่ใจว่าการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด การสรรหาบุคลากรและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการพัฒนาของมหาวิทยาลัย การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมที่สุดจะถูกนำมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวของการพัฒนาองค์กร (Qin, K., 2023) การฝึกอบรมแสดงถึงกิจกรรมที่วางแผนไว้ซึ่งดำเนินการโดยองค์กรเพื่อปรับปรุงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เน้นในแผนการฝึกอบรม และนำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมการทำงานในแต่ละวัน ประกอบด้วย การจัดตั้งระบบการจัดการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม การพัฒนาวัตถุประสงค์ แผนงาน เนื้อหาการฝึกอบรม งบประมาณการฝึกอบรมและการจัดการ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การจำแนกประเภทการฝึกอบรมตามกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินผลการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวเข้ากับตำแหน่งใหม่ได้หลังจากการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น และการฝึกอบรมถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปรับปรุงและการเติบโตส่วนบุคคล เช่นเดียวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีกลไกแรงจูงใจที่เป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของผู้นั้น การระดมความกระตือรือร้น และพัฒนาศักยภาพผ่านสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจทางจิตวิญญาณสำหรับพนักงานถือเป็นสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิผล กลไกการสร้างแรงจูงใจรวมถึงการจูงใจพนักงานให้เริ่มมีส่วนร่วมในการบริหาร กำหนดให้พนักงาน



ดีเด่นเป็นแบบอย่าง มอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย แรงจูงใจเชิงลบ แรงจูงใจทางอารมณ์ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อม และระบบส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ กลไกการสร้างแรงจูงใจของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี การศึกษาครั้งนี้จะใช้ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ผ่านการสำรวจแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และวิธีการวิจัยอื่น ๆ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน และเหตุผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติ กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสีจะถูกนำเสนอบนพื้นฐานนี้ สุดท้ายจะมีการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่นำเสนอเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี ใช้รูปแบบงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบริบทและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร โดยมีจุดแข็งคือความพร้อมของบุคลากรด้านศักยภาพทางวิชาการ วุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และมีจุดที่ควรพัฒนา คือ การขาดแผนงานเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ทั้งยังพบปัญหาในส่วนของช่วงระยะเวลาการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และโอกาสคือการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้สามารถพัฒนานเองได้อย่างเต็มศักยภาพตลอดเวลา โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกวาสีสถาธนาธิปไตยประชาชนจีน จำนวน 368 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารระดับคณะ และมหาวิทยาลัยกวาสี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ กลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี ประกอบด้วยแบบสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกวาสี เกณฑ์ในการตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับสูง
- 3 หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่ำสุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert) 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

ตัวแปรการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ การศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยวงวสี และตัวแปรตาม ได้แก่ การสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยวงวสี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยวงวสี
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยวงวสี
3. สร้างแบบสอบถามกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยวงวสี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การสรรหาบุคลากร 3) การฝึกอบรม 4) กลไกการสร้างแรงจูงใจ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาฯ อนุมัติเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน และอาจารย์ด้านการวัดประเมินผล จำนวน 2 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยในวงวสีสาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.94
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในวงวสี จำนวน 368 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในวงวสี
2. ผู้วิจัยได้นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในวงวสี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บเครื่องมือวิจัยได้ จำนวน 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)



ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษากลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลกลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี

ตารางที่ 1 กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี (n = 368)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. การวางแผนเชิงกลยุทธ์	3.77	0.91	มาก
2. การสรรหาบุคลากร	3.84	0.87	มาก
3. การฝึกอบรม	3.76	0.89	มาก
4. กลไกการสร้างแรงจูงใจ	3.72	0.88	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.73	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	3.76	0.89	มาก

ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.89$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ การสรรหาบุคลากร ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.87$) รองลงมา คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.91$) รองลงมา คือ การฝึกอบรม ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.89$) รองลงมา คือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.89$) และกลไกการสร้างแรงจูงใจในระดับต่ำสุด ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.88$)

ทั้งนี้ กลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี ประกอบด้วย สถานการณ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และกลไกการสร้างแรงจูงใจ โดยบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศและได้มาตรฐานครอบคลุมตัวชี้วัดความสำเร็จ

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกวาสี พบว่า คุณภาพของบุคลากรที่ผ่านคัดเลือก การฝึกอบรม และการสร้างแรงจูงใจ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยกวาสี ประกอบด้วย 1) บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ร้อยละ 80 2) ระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ร้อยละ 5 โดยมีค่าเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 10 ของบุคลากรแต่ละคน และ 3) มหาวิทยาลัยผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกที่สูงขึ้นอยู่ในระดับดีมาก (คะแนนการประเมินคุณภาพภายนอก ปีพ.ศ. 2565 มีคะแนนประเมินอยู่ในระดับดี และปีพ.ศ. 2566 มีคะแนนประเมินอยู่ในระดับดีมาก) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพของการยกระดับสมรรถนะของการบริหารจัดการบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญในการที่จะขับเคลื่อนและทำให้สถาบันการศึกษานั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยกระบวนการที่สำคัญครอบคลุมตามตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ การสรรหาบุคลากร และการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นมีคุณภาพด้วยการส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมการให้โอกาสในการที่จะแสดงศักยภาพในการมีส่วนร่วมของการบริหารจัดการองค์กรตลอดถึงการพัฒนาและการปรับปรุงเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมให้การบริหารจัดการและการฝึกอบรมนั้นมีความครอบคลุมทางด้านของความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่จะนำไปใช้ในการจัดการและการทำงานในองค์กร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นมี

การเจริญเติบโตทั้งในส่วนของบุคคลและการพัฒนาทีมงานด้วยการนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามามีส่วนสำคัญในการสร้างกลยุทธ์และมีการจัดทำกลไกแรงจูงใจที่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้พนักงานนั้นมีพลังใจในการที่จะดำเนินงานและแสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถเพื่อสู่เป้าหมายที่สำเร็จและการได้มาซึ่งสวัสดิการและขวัญกำลังใจตลอดถึงการพัฒนางานของตนเองไปสู่ในระดับที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Gan, F. & He J. กล่าวว่า มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงกลไกการจัดการให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการปฏิรูปมนุษยการจัดการทรัพยากรซึ่งทำให้ความคาดหวังและความต้องการสูงขึ้น การปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก และครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดและจำกัดการพัฒนาโดยรวมและประสิทธิผลของการทำงานของมหาวิทยาลัยและคุณภาพและโครงสร้างจะกำหนดระดับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยตรง การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมที่สุดจะถูกนำมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายระยะยาวของการพัฒนาองค์กร (Gan, F. & He J., 2022) การฝึกอบรมแสดงถึงกิจกรรมที่วางแผนไว้ซึ่งดำเนินการโดยองค์กรเพื่อปรับปรุงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เน้นในแผนการฝึกอบรม และนำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมไปประยุกต์ใช้กับกิจกรรมการทำงานในแต่ละวัน ประกอบด้วย การจัดตั้งระบบการจัดการฝึกอบรม การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม การพัฒนาวัตถุประสงค์ แผนงาน เนื้อหาการฝึกอบรม งบประมาณการฝึกอบรมและการจัดการ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม Shao, F. & Sun, H. กล่าวว่า การจำแนกประเภทการฝึกอบรมตามกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ การประเมินผลการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสามารถปรับตัวเข้ากับตำแหน่งใหม่ได้หลังจากการฝึกอบรมแล้วเท่านั้น และการฝึกอบรมถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปรับปรุงและการเติบโตส่วนบุคคล เช่นเดียวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยมีกลไกแรงจูงใจที่เป็นกระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานของผู้คน (Shao, F. & Sun, H., 2022) และ Li, H. กล่าวว่า การระดมความกระตือรือร้น และพัฒนาศักยภาพผ่านสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุและสิ่งจูงใจทางจิตวิญญาณสำหรับพนักงานถือเป็นสิ่งจูงใจที่มีประสิทธิผล กลไกการสร้างแรงจูงใจรวมถึงการจูงใจพนักงานให้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการบริหาร กำหนดให้พนักงานดีเด่นเป็นแบบอย่าง มอบเกียรติบัตรให้แก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย แรงจูงใจเชิงลบ แรงจูงใจทางอารมณ์ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อม และระบบส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ กลไกการสร้างแรงจูงใจของมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นไปที่วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Li, H., 2023)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในภาวะสภาวะ ผลการวิจัยพบว่า การแนะนำเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในภาวะสภาวะ ประกอบด้วย 1) สำหรับผู้บริหารในการวางแผนกลยุทธ์ควรมีมุมมองยาวไกลในการวางแผนทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดแผนการพัฒนายอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล 2) สำหรับผู้ดูแลการสรรหาและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความต้องการงานอย่างละเอียดและการสร้างกระบวนการสรรหาที่เป็นธรรมและเชิงพิเศษ 3) สำหรับผู้ดูแลการฝึกอบรมควรสร้างระบบการฝึกอบรมที่เป็นระบบและมีเหตุผลเพื่อส่งเสริมการเติบโตของครูและเสริมคุณภาพการสร้างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 4) สำหรับผู้ดูแลระบบส่งเสริมควรปรับปรุงและนวัตกรรมระบบส่งเสริมที่เข้ากันได้กับการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และ 5) สำหรับผู้ดูแลการประเมินผลควรจัดทำระบบการประเมินผลที่ดีเพื่อเสริมคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพใน



การทำงานโดยรวม ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรสำรวจและพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยตามทฤษฎีและปฏิบัติใหม่ และการปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการสร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบจากปัจจัยหลายประการ เช่น ระบบการบริหารการศึกษา กฎหมาย นโยบายการศึกษา และระดับเศรษฐกิจ ด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของเศรษฐกิจสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยจะเผชิญกับปัญหาและความท้าทายใหม่ ๆ ผู้จัดการควรสร้างสรรค์แนวความคิดการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างการวิจัยเชิงทฤษฎีของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และปรับปรุงแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ๆ ให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับปรุงประสิทธิผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยได้ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 1) ผู้บริหารในยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศจำเป็นต้องอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมาก ปัจจุบันภาระงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีขนาดใหญ่และซับซ้อนมากขึ้น และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาเต็มที่ ผู้จัดการควรเสริมสร้างการสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศ สร้างระบบข้อมูลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศควรมีการปรับปรุงความถูกต้องของการจัดการ ลดต้นทุนการจัดการ และปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการ 3) ผู้บริหารองค์กรควรมีการเสริมสร้างการสร้างทีมงานในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างทีมบรรลุผลสำเร็จในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพสูงเพื่อให้มีความสามารถระดับผู้บริหารสูงและมีความสามารถในทางปฏิบัติที่แข็งแกร่งในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การรวมความคิดและการกระทำของทีม และสร้างองค์กรที่เข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง

- Chang, T. & Zhao, L. (2023). Historical background and realistic focus of strategic planning in American colleges and universities. *Journal of University Education Science*, 13(3), 84-95.
- Chen, G. & Ding X. (2022). Theoretical System and Technical Route for the Preparation of "14th Five-Year Plan" Development Plan of Local Universities. *Journal of Zhaoqing College*, 5(1), 66-72.
- Dai, Y. & Huang, J. P. (2023). The four-fold logic and pattern of Chinese-style education modernization. *Journal of Inner Mongolia Normal University (Educational Science Edition)*, 7(5), 9-20.
- Fan, W. (2022). Research on improving the effectiveness of human resource management in China's colleges and universities. *China Management Informatization*, 14(14), 143-145.
- Gan, F. & He J. (2022). Construction of cadre personnel file management mechanism of higher vocational colleges and universities based on SWOT analysis. *Journal of Inside and Outside Lantai*, 6(10), 25-27.
- Huang, B. (2022). New thinking on the direction of human resource management in the context of economic reform. *Chinese Science and Technology Journal Database (full text version) Economic Management*, 6(4), 13-15.
- Li, H. (2023). A number of thoughts on the development of strategic planning in colleges and universities. *Journal of Science and Education*, 14(1), 7-9.

- Qin, K. (2023). The practical use of incentive mechanism in human resource management in universities. *Proceedings of the 2023 International Academic Forum on Finance and Management*, 6(1), 195-197.
- Shao, F. & Sun, H. (2022). Research on the human resource management mechanism of teachers in Chinese and American public universities. *Journal of Heilongjiang Higher Education Research*, 40(4), 39-47.
- Wen, X. (2021). Research on the recruitment and allocation system of teachers in independent colleges and universities. *Journal of Employment and Security*, 11(2), 156-158.