

แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวางสี* GUIDELINES FOR IMPROVING THE EFFECTIVENESS OF TALENT INTRODUCTION OF UNIVERSITIES IN GUANGXI

เหลียง ลี, นีรันตร์ สุธีนันท์, พัชรา เดชโฮม, กุลสิรินทร์ อภิรัตน์วรเดช, จิตติวิสุทธิ์ วัฒนปัญญญา*

Liang Li, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Kulsirin Aphiratvoradej, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Doctor of Philosophy Program, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวางสี โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร 269 คนจาก 8 มหาวิทยาลัยในกวางสี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบและสุ่มตัวอย่างแบบวาดจากมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร จำนวน 16 คน จากมหาวิทยาลัยละ 8 แห่ง เลือกผู้บริหารจากแต่ละมหาวิทยาลัยจำนวน 2 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับ .93 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานการณ์การแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษทั้ง 5 ด้านในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแนะนำรูปแบบและขั้นตอน รองลงมา คือ แหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และกลไกการประเมินเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการแนะนำผู้มีความสามารถ 5 ด้าน ประกอบด้วย 33 มาตรการ มี 6 มาตรการ ในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์, 6 มาตรการ ในการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ 7 มาตรการ ในการเสริมสร้างกลไกการประเมิน, 7 มาตรการ ในการสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ, 7 มาตรการ ในการส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการแนะนำผู้มีความสามารถอยู่ในระดับสูง โดยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศควรสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพแหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กลไกการประเมิน ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: การปรับปรุงประสิทธิภาพ, ความสามารถพิเศษ, การแนะนำ, มหาวิทยาลัยในกวางสี

Abstract

This research aims to develop guidelines for improving the effectiveness of university guidance talent in Guangxi. Using a survey research design, the population consisted of 269 administrators from 8 universities in Guangxi. Using systematic sampling and drawing samples from universities. The interviewees for this study were 16 administrators from 8 universities, selecting 2

* Received August 9, 2024; Revised September 5, 2024; Accepted September 12, 2024

administrators from each university who were experts in evaluating the appropriateness and feasibility of practices to improve the effectiveness of referrals. There are university talents in Guangxi, including 9 experts, who come from universities or educational departments in Guangxi. By choosing a specific type The research tool is a 5-level estimation questionnaire with a confidence level of .93. Statistics used for data analysis include percentages, averages, and standard deviations. and content analysis. The research results found that 1) The current situation of recommending talented people in all 5 areas is at a moderate level. Looking at research results in this area from highest to lowest average, they are as follows: The highest average is the introduction of formats and procedures. Followed by scientific research resources. and the evaluation mechanism is the lowest average. 2) Guidelines for improving the effectiveness of recommending talented people in 5 areas, consisting of 33 measures, including 6 measures to support scientific research resources, 6 measures to increase salaries and benefits, and 7 measures to Strengthen the evaluation mechanism, 7 measures to support measures to support talented people, 7 measures to promote the format and process of referrals. 3) Results of the evaluation of the suitability and feasibility of approaches to improving the effectiveness of referrals. Has a high level of ability. Excellent management should support and develop the quality of scientific research data sources and evaluation mechanisms, which have an important goal of developing and upgrading the quality of human resources with special abilities to use their abilities to the greatest benefit.

Keywords: Improving Effectiveness, Talent, Recommendation, Universities in Guangxi

บทนำ

ผู้มีความสามารถเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาระดับชาติและระดับภูมิภาค และมีบทบาทที่ไม่อาจทดแทนได้ในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางสังคม ปัจจุบัน การพัฒนามหาวิทยาลัยของจีนได้เข้าสู่ยุคใหม่ของการพัฒนาแบบก้าวกระโดด และความเป็นอิสระในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพสูง ไม่ว่ามหาวิทยาลัยระดับเฟิร์สคลาสสองเท่าของจีน มหาวิทยาลัยธรรมดา มหาวิทยาลัยในเมืองกลาง หรือมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลต่างก็กำหนดวิธีการแนะนำความสามารถของตนเองโดยพื้นฐานแล้ว โดยหวังว่าจะเสริมสร้างการสร้างบุคลากรการสอนโดย (Bardach, E. & Patashnik, E. M., 2023) รวบรวมผู้มีความสามารถและส่งเสริมการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพสูง จีนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้มีความสามารถและให้ความสำคัญกับการแนะนำผู้ที่มีความสามารถ ดังนั้นกลยุทธ์ในการฟื้นฟูประเทศด้วยวิทยาศาสตร์และการศึกษา และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศด้วยความสามารถพิเศษจึงค่อย ๆ กลายเป็นนโยบายระดับชาติ ในปีพ.ศ. 2546 จีนได้จัดการประชุมระดับชาติครั้งแรกเกี่ยวกับการทำงานที่มีพรสวรรค์ และหัวข้อของการประชุม คือ การเสริมสร้างการทำงานที่มีความสามารถ ในปี 2559 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูประบบและกลไกการพัฒนาผู้มีความสามารถให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เสนอให้สร้างกลไกการแข่งขันระดับนานาชาติเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถและจ้างผู้มีความสามารถ และดึงดูดผู้มีความสามารถด้วยวิธีแนะนำผู้มีความสามารถที่กระตือรือร้น เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต่อมา จีนได้ประกาศใช้ระบบผู้มีความสามารถระดับสูงชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบเป็นกรอบระบบที่ครอบคลุม จากมุมมองของการพัฒนาผู้มีความสามารถ (Wang, S., 2022) กรอบการทำงานนี้ครอบคลุมระบบที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูดผู้มีความสามารถ การใช้สิ่งจูงใจ และการเคลื่อนย้ายผู้มีความสามารถเป็นหลัก ความสามารถประเภทต่าง ๆ ได้รับการกล่าวถึงผ่านวิธีการที่ออกแบบ



มาสำหรับนักวิชาการ ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร การรับสมัครจากมหาวิทยาลัย ความสามารถระดับนานาชาติ ตลอดจนวิธีการที่ออกแบบมาสำหรับนักศึกษาต่างชาติและนักวิจัยหลังปริญญาเอก วิธีการแบบหลายขั้นนี้รวมถึงวิธีการที่เกี่ยวข้องกับรางวัลด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เงินช่วยเหลือพิเศษจากรัฐบาล วิธีการที่โดดเด่น ผู้เชี่ยวชาญรุ่นเยาว์ โครงการผู้มีความสามารถด้านนวัตกรรมระดับสูง วิธีการผู้มีความสามารถหลังปริญญาเอก (Fan, X. & Wang, Y., 2021) วิธีการสำหรับผู้มีความสามารถระดับสูงในต่างประเทศ และอื่น ๆ

สิ่งนี้บ่งชี้ว่าการพัฒนาผู้มีความสามารถของจีนได้รับการปกป้องจากสถาบันจำนวนมาก ซึ่งรับประกันการสร้างแหล่งรวมผู้มีความสามารถที่แข็งแกร่ง เมื่อเทียบกับภูมิหลังของกลยุทธ์ในการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การศึกษา และการพัฒนาประเทศ การศึกษาระดับอุดมศึกษาของจีนมีการเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ขนาดของการรับเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คณาจารย์ขาดแคลน ดังนั้นโครงสร้างของคณะจึงจำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพเพิ่มเติม และจำเป็นต้องเพิ่มปริมาณ ด้วยการเปิดตัวนโยบายต่าง ๆ เช่น “โครงการ 211” “โครงการ 985” และโครงการริเริ่ม “Double First-Class” มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ปรับระบบการศึกษาของตนผ่านการควบรวมกิจการ ยุกระดับการศึกษา และปรับโครงสร้างทางวินัยให้เหมาะสม ในภูมิภาคที่กำลังพัฒนานี้ ผู้ที่มีความสามารถกลายเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยในระดับต่าง ๆ จึงใช้ทรัพยากรและเงื่อนไขทางการศึกษาอย่างเต็มที่เพื่อดึงดูดผู้ที่มีความสามารถตามที่ต้องการ การปรับเปลี่ยนระบบมหาวิทยาลัยส่งผลให้ความต้องการผู้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นขับเคลื่อนโดยความต้องการของสังคม (Fang, J., 2022) การพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือข้อกำหนดการเติบโตของมหาวิทยาลัย การแข่งขันที่รุนแรงเพื่อผู้ที่มีความสามารถระหว่างมหาวิทยาลัยก็ค่อย ๆ เกิดขึ้น มหาวิทยาลัยในจีนจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ กำลังนำ “การเสริมสร้างความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยผ่านความสามารถพิเศษ” มาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาและกำหนดวิธีการแนะนำผู้มีความสามารถ กวางสีเป็นจังหวัดสำคัญในภูมิภาคตะวันตกเฉียงใต้ของจีน และยังทำหน้าที่เป็นจุดสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างจีนและอาเซียน (สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค (Sumathi, K. & Sumathi, K., 2022) และยกระดับความแข็งแกร่งทางเศรษฐกิจและความสามารถโดยรวมของมณฑล กวางสี การแนะนำผู้ที่มีความสามารถถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาระดับอุดมศึกษาในกวางสีที่ค่อนข้างต่ำ ตลอดจนข้อบกพร่องในโครงสร้างและคุณภาพผู้มีความสามารถ การสรรหาผู้มีความสามารถสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพองค์ประกอบผู้มีความสามารถ (Su, J., 2022) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของกวางสี สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษา และส่งเสริมขีดความสามารถการพัฒนาผู้มีความสามารถในกวางสี ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภูมิภาค การสูญเสียและการขาดแคลนความสามารถไม่เพียงแต่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยเท่านั้น (Huang, X., 2022) แต่ยังนำไปสู่การแตกแยกของห่วงโซ่วินัยและปรากฏการณ์ข้อผิดพลาดด้านการวิจัยทางวิชาการในมหาวิทยาลัยและจะยัง ลดคุณภาพของการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน ความเลวร้ายของการสูญเสียทรัพยากรผู้มีความสามารถในมหาวิทยาลัยจะทำลายบรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ครูอุทิศตนให้กับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ (Hou, S., 2022) ก่อให้เกิดความคิดที่ไม่ดี เช่น ความเห็นแก่ตัวและลัทธิปฏิบัตินิยม และทำให้ครูมีอารมณ์ในการทำงานที่เร่าร้อนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนได้ง่าย ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นได้นำแนวคิดที่ว่า “ผู้มีความสามารถเป็นทรัพยากรหลัก” มาใช้ ท่ามกลางการจัดลำดับความสำคัญของผู้มีความสามารถเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับมหาวิทยาลัย และได้ขยายช่องทางในการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมากขึ้น (Li, G. & Qin, Z., 2023) ในแต่ละปี มหาวิทยาลัยได้เพิ่มความพยายามในการดึงดูดผู้มีความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งพัฒนาสาขาวิชาวิชาการและทีมงานคณาจารย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

ทางวิชาการและความสามารถในการแข่งขันหลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่สิ่งจูงใจทางการเงินเป็นหลัก

จากสภาพปัญหาการบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น พบว่า จำนวนผู้ที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น กลไกไม่เพียงพอในการรับประกันการรักษาผู้มีความสามารถ ปัญหาการขาดแคลนผู้มีความสามารถจึงค่อย ๆ เด่นชัดมากขึ้น การสูญเสียและการขาดแคลนความสามารถไม่เพียงแต่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยเท่านั้น (Shneikat, B. et al., 2023) แต่ยังนำไปสู่การแตกแยกของหวังโซวีนียและปรากฏการณ์ข้อผิดพลาดด้านการวิจัยทางวิชาการในมหาวิทยาลัยและจะยัง ลดคุณภาพการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน ความเลวร้ายของการสูญเสียทรัพยากรความสามารถของมหาวิทยาลัยจะทำลายบรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ครูอุทิศตนให้กับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดความคิดที่ไม่ดี เช่น ความเห็นแก่ตัวและลัทธิปฏิบัตินิยม และทำให้ครูมีอารมณ์ในการทำงานที่เรงรีบได้อย่างง่ายดาย และส่งผลต่อคุณภาพการสอนด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นจึงเผชิญกับความท้าทายในการดึงดูด รักษา และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จำเป็นต้องมีมาตรการที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการผู้มีความสามารถ เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมผู้มีความสามารถ (Liu, Y. et al., 2023) เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนผู้มีความสามารถทั้งหมด โครงสร้างทีมผู้มีความสามารถไม่สมดุล คุณภาพครูที่ต่ำ และความไม่มั่นคงของครู มีความจำเป็นต้องชี้แจงเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแนะนำผู้มีความสามารถ เข้าใจความต้องการของผู้มีความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมของผู้มีความสามารถ เพื่อเพิ่มจำนวนผู้มีความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาผู้มีความสามารถหลังจากเข้ามหาวิทยาลัย ปรับปรุงคุณภาพของ ครูและรักษาความมั่นคงของทีมที่มีความสามารถ

จากดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยงานวิจัยนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางสังคมของปัญหาต่าง ๆ มากมาย ได้แก่ การขาดแคลนผู้มีความสามารถคุณภาพสูงของมหาวิทยาลัยในกวาสี และบทบาทของผู้มีความสามารถ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิผลของการแนะนำผู้มีความสามารถเพิ่มเติมจากการแยกแยะทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในกวาสี จุดมุ่งหมายคือการสำรวจแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิผลของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในกวาสี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี เป็นรูปแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Servay Research)

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยในกวาสี จำนวน 269 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบและสุ่มตัวอย่างแบบวาดจากมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี โดยมีขั้นตอน ดังนี้



แบบสอบถามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในทางสี่ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert, R., 1967) 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

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในทางสี่เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้รับการออกแบบตามการแนะนำผู้มีความสามารถใน 5 ด้าน 1) ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 2) ชุดเงินเดือนและผลประโยชน์ 3) กลไกการประเมิน 4) มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ และ 5) แนะนำรูปแบบและขั้นตอน แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ประวัติการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งทางวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในทางสี่ คำถามแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 2) ชุดเงินเดือนและผลประโยชน์ 3) กลไกการประเมิน 4) มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ และ 5) แนะนำรูปแบบและขั้นตอน ปฏิบัติ เกณฑ์การตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับสูงสุด

4 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับสูง

3 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถในระดับต่ำ

1 หมายถึง ระดับการแนะนำความสามารถที่ระดับต่ำสุด

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนและวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันของการแนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในทางสี่ จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดัชนีความสอดคล้องวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00

ขั้นตอนที่ 4 แก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 แบบสอบถามถูกแจกจ่ายให้กับผู้บริหาร 30 คน ในมหาวิทยาลัยในทางสี่เพื่อทดลองใช้ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้มาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าความน่าเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร จำนวน 269 คน จากมหาวิทยาลัยในทางสี่

ขั้นตอนที่ 7 ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 8 นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยวิจัยทางวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1951) ได้ความเชื่อมั่น 0.93 (Cronbach, L. J., 1951)

ขั้นตอนที่ 9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยกวาสี จำนวน 269 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยกวาสี
2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยกวาสี

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ 2) ขุดเงินเดือนและผลประโยชน์ 3) กลไกการประเมิน 4) มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ และ 5) แนะนำรูปแบบและขั้นตอนปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ผลแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน (n = 269)

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์	3.35	1.23	ปานกลาง
2. ขุดเงินเดือนและผลประโยชน์	3.34	1.25	ปานกลาง
3. กลไกการประเมิน	3.32	1.25	ปานกลาง
4. มาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ	3.34	1.24	ปานกลาง
5. แนะนำรูปแบบและขั้นตอนปฏิบัติ	3.39	1.22	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	1.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในกวาสี สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า สถานการณ์แนะนำผู้มีความสามารถพิเศษของมหาวิทยาลัยในกวาสีในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านนี้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ยสูงสุดไปจนถึงต่ำสุด มีดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแนะนำรูปแบบและขั้นตอนต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ แหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.35$) และกลไกการประเมิน คือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$)



ทั้งนี้ แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถ 5 ด้าน ประกอบด้วย 33 มาตรการ มี 6 มาตรการ ในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์, 6 มาตรการ ในการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ 7 มาตรการ ในการเสริมสร้างกลไกการประเมิน, 7 มาตรการ ในการสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ, 7 มาตรการ ในการส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถอยู่ในระดับสูง โดยการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ควรสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพแหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กลไกการประเมิน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถ มาตรการในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ การเสริมสร้างกลไกการประเมินการสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ การส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในวงกว้าง ประกอบด้วย การแนะนำรูปแบบและขั้นตอนการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ การสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพแหล่งข้อมูลการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ กลไกการประเมิน แนวทางการปรับปรุงประสิทธิผลการแนะนำผู้มีความสามารถ ในการสนับสนุนทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ การเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ การเสริมสร้างกลไกการประเมิน การสนับสนุนมาตรการสนับสนุนผู้มีความสามารถ การส่งเสริมรูปแบบและขั้นตอนการแนะนำ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษได้ใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Li, G. & Qin, Z. กล่าวว่า ในแต่ละปีมหาวิทยาลัยได้เพิ่มความพยายามในการดึงดูดผู้มีความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งพัฒนาสาขาวิชาการและทีมงานคณาจารย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางวิชาการและความสามารถในการแข่งขันหลักของมหาวิทยาลัย ด้วยการดำเนินการตามนโยบายการสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งมีศูนย์กลางอยู่ที่สิ่งจูงใจทางการเงินเป็นหลัก (Li, G. & Qin, Z., 2023) มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นจึงพบว่าจำนวนผู้ที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะสั้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น กลไกไม่เพียงพอในการรับประกันการรักษาผู้มีความสามารถ ปัญหาการขาดแคลนผู้มีความสามารถจึงค่อย ๆ เด่นชัดมากขึ้น การสูญเสียและการขาดแคลนความสามารถไม่เพียงแต่นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของต้นทุนทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มภาระทางการเงินของมหาวิทยาลัยเท่านั้น และนอกจากนี้ Shneikat, B. et al. กล่าวว่า การแตกแยกของห่วงโซ่ชีวิตและปรากฏการณ์ข้อผิดพลาดด้านการวิจัยทางวิชาการในมหาวิทยาลัยและจะยังลดคุณภาพการฝึกอบรมผู้มีความสามารถพิเศษในโรงเรียน ในเวลาเดียวกัน ความเลวร้ายของการสูญเสียทรัพยากรความสามารถของมหาวิทยาลัยจะทำลายบรรยากาศการทำงานของมหาวิทยาลัยที่ครูอุทิศตนให้กับการสอนและการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดความคิดที่ไม่ดี เช่น ความเห็นแก่ตัวและลัทธิปฏิบัตินิยม และทำให้ครูมีอารมณ์ในการทำงานที่เรงรีบได้อย่างง่ายดาย และส่งผลต่อคุณภาพการสอน ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยในท้องถิ่นจึงเผชิญกับความท้าทายในการดึงดูด รักษา และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้จำเป็นต้องมีมาตรการที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการผู้มีความสามารถ (Shneikat, B. et al., 2023) เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมผู้มีความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาประสิทธิผลของความสามารถพิเศษต่าง ๆ เช่น การขาดแคลนผู้มีความสามารถทั้งหมด โครงสร้างทีมผู้มีความสามารถไม่สมดุล คุณภาพครูที่ต่ำ และความไม่มั่นคงของครู มีความจำเป็นต้องชี้แจงเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแนะนำผู้มีความสามารถ เข้าใจความต้องการของผู้มีความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพสภาพแวดล้อมของผู้มีความสามารถ เพื่อเพิ่มจำนวนผู้มีความสามารถ

ส่งเสริมการพัฒนาผู้มีความสามารถหลังจากเข้ามหาวิทยาลัย ปรับปรุงคุณภาพของ ครูและรักษาความมั่นคงของ ทีมที่มีความสามารถ (Liu, Y. et al., 2023)

สรุปและข้อเสนอแนะ

แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของความสามารถพิเศษการแนะนำมหาวิทยาลัยในทางสี่ มุ่งการพัฒนา องค์ที่เป็นเลิศผ่านการส่งเสริมทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถพิเศษสู่การใช้ประโยชน์สูงสุด โดยการสนับสนุน ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาการบูรณาการทรัพยากรการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างการลงทุนทรัพยากร และปรับปรุงคุณภาพของการจัดหาทรัพยากร การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ สร้างเวทีแลกเปลี่ยนทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย แบ่งปันทรัพยากรการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ และสร้างการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และบรรยากาศทางวิชาการที่กลมกลืนกัน เสริมสร้างความร่วมมือ ระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กร สร้างแพลตฟอร์มการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เร่งการเปลี่ยนแปลงผลการวิจัยทาง วิทยาศาสตร์ และปรับปรุงอัตราการใช้ทรัพยากรการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการและบริการการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้กลไก การจูงใจเงินเดือนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายตามแนวทางการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อกระตุ้นความมีชีวิตชีวาของ ผู้มีความสามารถที่สอดคล้องกับการพัฒนาของมหาวิทยาลัยและความต้องการผู้มีความสามารถ และบนพื้นฐาน ของการวิจัยที่เหมาะสม ควรมีการปรับเปลี่ยนแผนงานที่ทำนายต่อการพัฒนาองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งเป็นประโยชน์ สำหรับการแนะนำผู้มีความสามารถ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาองค์ประกอบความสำเร็จของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศ โดยมุ่งเน้นที่ การเพิ่มการแนะนำผู้มีความสามารถชั้นนำและผู้มีความสามารถรุ่นใหม่ที่มีโดดเด่น ปรับปรุงกลไกความมั่นคงใน การดำรงชีวิตสำหรับผู้มีความสามารถและรักษาผู้มีความสามารถโดยการตอบสนองความต้องการ ให้ความสนใจ กับบริการผู้มีความสามารถพิเศษ ปรับปรุงระดับการบริการผู้มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการพัฒนา บริการผู้มีความสามารถในทิศทางที่มีความท้าทายและการนำเอาความสามารถพิเศษมาใช้ประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศให้ได้สูงสุดและเต็มศักยภาพ

เอกสารอ้างอิง

- Bardach, E. & Patashnik, E. M. (2023). A practical guide for policy analysis: The eightfold path to more effective problem solving. *Journal of Quality Control of Organization*, 12(5), 132-175.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Journal of Psychometrika*, 16(7), 297-334.
- Fan, X. & Wang, Y. (2021). Policy of sci-tech talents under the background of intensified international conflicts: A study based on the comparative analysis of Beijing, Shanghai, Shenzhen, Hangzhou and Suzhou. *Journal of Jiangsu Science & Technology Information*, 8(3), 115-118.
- Fang, J. (2022). Research on talent introduction policy in universities from the perspective of policy tools: Based on the text analysis of the talent introduction policy in Shihezi city/Shihezi university. *Journal of Bingtuan Education Institute*, 4(6), 125-129.
- Hou, S. (2022). Research on the policy optimization of high-level talents introduction in "Double First-class" universitiestake Z universitiy in Henan province as an example. *Journal of Chinese Master's Theses*, 17(12), 125-129.



- Huang, X. (2022). Characteristics, problems and rational examination of the policy of talent introduction in universities in western China: An analysis of nine “Double First-Class” universities. *Journal of Higher Education Research*, 5(4), 24-31.
- Li, G. & Qin, Z. (2023). Quantitative study on Guangxi talent policy coordination: Tools preference and goals realization path. *Journal of Guangxi University of Finance and Economics*, 7(2), 123-140.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Liu, Y. et al. (2023). Research on the effectiveness of the joint management mechanism construction of talent introduction and incentive in colleges and universities in Hebei Province. *Journal of Economic Outlook Around the Bohai Sea*, 17(6), 170-173.
- Shneikat, B. et al. (2023). Achieving sustainable organization: from talent management strategy to employee effectiveness. *Journal of Business Analytics for Technology and Security (ICBATS)*, 5(3), 123-125.
- Su, J. (2022). Evaluation on the policy effect of introducing overseas high-level talents-Take Guangxi "One Hundred Person Project in University" Plan as an example. *Journal of Chinese Master's Theses*, 17(12), 189-200.
- Sumathi, K. & Sumathi, K. (2022). Impact of talent management on organizational effectiveness: mediating role of organizational sustainability. *Journal of ECS Transactions*, 107(1), 158-162.
- Wang, S. (2022). Study on talent policy of free trade zone in China based on Nvivo12. In *Proceedings of the International Conference on Information Economy*. *Journal of Data Modeling and Cloud Computing*, 3(4), 188-194.