

กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี* STRATEGIES FOR IMPROVING QUALITY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN GUANGXI UNIVERSITIES

หวาง เจวียน, นีรันตร์ สุธีนันตร์, พัชรา เดชโฮม, सरायुत् सेररुखजर, จิตตวิสุทธิ วิมุตติปัญญา*

Huang Juan, Niran Suteeniran, Pachara Dejhome, Sarayut Setkajorn, Jittawisut Wimuttipanya*

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

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

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี งานวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง 285 คน โดยการเลือกประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากมหาวิทยาลัยของรัฐ ระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกัน 6 ประเภทในเขตเศรษฐกิจอ่าวเป่ย์ปู้ในกว่างซี เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.92 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลลัพธ์เปิดเผยดังต่อไปนี้ 1) สถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซีทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยด้านนี้อยู่ในระดับสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ระดับการจัดการจัดการทางานอยู่ในระดับสูงสุดที่สุด ($\mu = 3.98$) รองลงมา โดยจัดการฝึกอบรมและการบริหารผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$) และระดับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด ($\mu = 3.91$) 2) กลยุทธ์การปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซีมี 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การจัดการสรรหาบุคลากรมี 6 มาตรการ 2) การจัดการฝึกอบรมมี 6 มาตรการ 3) การจัดการผลการปฏิบัติงานมี 6 มาตรการ 4) การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการมี 6 มาตรการ 5) การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน ประกอบด้วย 6 มาตรการ รวม 30 มาตรการ และความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บ่งชี้ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในระดับสูง ซึ่งกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศผ่านการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งคุณภาพอย่างเต็มศักยภาพตลอดถึงการสร้างสรรค์สังคมแห่งนวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนสืบไป

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การปรับปรุงคุณภาพ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยกว่างซี

Abstract

This research aimed to study the strategies for improving the quality of human resource management in Guangxi University. This research was a mixed method research. The population used in the research was 285 middle managers, selected by purposive sampling from six different types of public undergraduate universities in the Beibu Gulf Economic Zone, Guangxi. The research

* Received August 21, 2024; Revised September 26, 2024; Accepted October 4, 2024



instrument was a questionnaire with a reliability of 0.92. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, and content analysis. The results revealed the following: 1) The current situation of human resource management in Guangxi University in five aspects is at a high level. The research results in this area are from highest to lowest as follows: The level of recruitment management is at the highest level ($\mu = 3.98$), followed by training management and performance management ($\mu = 3.94$), and the level of compensation and welfare management is at the lowest level ($\mu = 3.91$). 2) The strategies for improving the quality of human resource management in Guangxi University consist of 5 issues: 1) Recruitment management with 6 measures, 2) Training management with 6 measures, 3) Performance management with 6 measures, 4) Compensation and welfare management with 6 measures, and 5) Employee relationship management, consisting of 6 measures, totaling 30 measures. The appropriateness and feasibility of the strategies for improving the quality of human resource management indicate a high level of appropriateness and feasibility of the strategies. The strategy of excellent organizational management through the development and improvement of the quality of human resources is considered an important mechanism for developing a quality organization to its full potential and creating an innovative society for sustainable problem solving.

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

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นความมั่งคั่งอันล้ำค่าของประเทศ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การพัฒนาความเป็นอยู่ของผู้คน และเสถียรภาพทางสังคม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งในองค์กร ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ดีขึ้น และปรับปรุงความพึงพอใจและความภักดีในงาน ซึ่งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Bhuiyan, M., 2021) มหาวิทยาลัยดำเนินภารกิจที่สำคัญในการปลูกฝังผู้เชี่ยวชาญระดับสูง พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สืบทอดวัฒนธรรมชั้นสูง และให้บริการการก่อสร้างที่ทันสมัย ในมหาวิทยาลัย ทรัพยากรหลัก คือ อาจารย์ และถือเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัย การแข่งขันสำหรับผู้มีความสามารถในมหาวิทยาลัยมีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นวิธีการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถที่เป็นเลิศจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย (Arifin, S. et al., 2022) ศตวรรษที่ 21 จีนได้ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้เป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นมา มีการเผยแพร่เอกสารนโยบายหลายชุดในระดับชาติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าโดยรวมของการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงการศึกษาของจีนให้ทันสมัยในปี 2035 สรุปลพิมพ์เขียวสำหรับการพัฒนาการศึกษาของจีนในอีก 15 ปีข้างหน้า (Caramela, S., 2023) โดยเน้นที่ภารกิจหลักและมาตรการเชิงกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาให้ทันสมัย ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การใช้กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศผ่านความสามารถพิเศษ และส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา แผนการศึกษาห้าปีฉบับที่ 14 ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และมาตรการเฉพาะของการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการกล่าวถึงสาขาการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา การส่งเสริมการบูรณาการสาขาวิชา การเพิ่มการเปิดกว้างของการศึกษา และความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ เอกสารเหล่านี้ให้การสนับสนุนนโยบายมหภาค



และเป็นแนวทางในอุดมการณ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย (Djuraevna, A. Z., 2021) โดยกว้างซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ชายแดนตะวันตกเฉียงใต้ของจีน และนโยบายการศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่เพียงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหภาคระดับชาติเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของภูมิภาคอีกด้วย ในแผนห้าปีฉบับที่ 14 สำหรับการสร้างอาจารย์ในกว้างซี กว้างซีได้นำเสนอแนะนโยบายและมาตรการที่ครอบคลุมสำหรับอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา (Naji, S. A., 2020) ซึ่งรวมถึงการเสริมสร้างการพัฒนาวิชาชีพและการสนับสนุนอาจารย์รุ่นใหม่ในมหาวิทยาลัย จัดให้มีการเติบโตทางอาชีพและโอกาสในการพัฒนาในวงกว้าง; สนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาอย่างแข็งขันในการดึงดูดและปลูกฝังผู้มีความสามารถระดับสูง เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการและการวิจัย จัดการแข่งขันทักษะการสอนสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่เป็นประจำ ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาทักษะและความสามารถในการสอนอย่างต่อเนื่อง ดำเนินโครงการสนับสนุนการคัดเลือกอาจารย์ระดับสูงที่เกษียณแล้วทั้งในและนอกเขต เพื่อช่วยฟื้นฟูการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมการปฏิรูประบบค่าตอบแทน ปรับปรุงกลไกการจ่ายค่าตอบแทนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดขึ้นจริง ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการปรับค่าตอบแทนพื้นฐานอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ตำแหน่งที่เหมาะสมของระดับค่าตอบแทนของอาจารย์วิทยาลัย ส่งเสริมทุกภาคส่วนของสังคมสนับสนุนการสร้างอาจารย์ เราจะเพิ่มการลงทุนในกองทุนการศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ นโยบายและมาตรการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการคิดเชิงคาดการณ์ล่วงหน้าและรูปแบบเชิงกลยุทธ์ของรัฐบาลกว้างซีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและความก้าวหน้าโดยรวมของเศรษฐกิจและสังคมในภูมิภาคด้วยการปรับปรุงคุณภาพและความสามารถของอาจารย์ด้วยการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างแข็งแกร่งในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แม้ว่าระดับการศึกษาโดยรวมของอาจารย์วิทยาลัยในกว้างซีจะดีขึ้น แต่สัดส่วนของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาชีพระดับสูงก็ยังไม่เพียงพอ ในแง่ของการสรรหาอาจารย์ มหาวิทยาลัยในกว้างซีต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ เช่น การขาดความตั้งใจในระดับภูมิภาค และความสามารถในการแข่งขันด้านค่าตอบแทนที่อ่อนแอ ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันส่งผลให้สูญเสียความสามารถไปยังพื้นที่ที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากขึ้น ในแง่ของการฝึกอบรมอาจารย์ แม้ว่ามหาวิทยาลัยกว้างซีจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพของอาจารย์ (Gs, P. & Trivedi, R., 2021) แต่ก็มีโอกาสจำกัดในการเข้าร่วมการฝึกอบรมในงานและการพัฒนาวิชาชีพ เนื่องจากงบประมาณทางการเงินที่จำกัด การจัดสรรทรัพยากร และโอกาสการฝึกอบรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงความสามารถในการสอนและการวิจัยของพวกเขา ในแง่ของค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีช่องว่างบางประการในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของอาจารย์วิทยาลัยในกว้างซี ซึ่งส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของอาจารย์และความมั่นคงในอาชีพ ในแง่ของกลไกแรงจูงใจ แรงจูงใจเดียว หมายถึง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักวิทยาศาสตร์ และระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่ไม่สมบูรณ์จะจำกัดความกระตือรือร้นและจิตวิญญาณแห่งนวัตกรรมของงานอาจารย์ (Erasmus, B. et al., 2015)

ดังนั้น ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยกว้างซีจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปและเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์การจัดการเพื่อเพิ่มคุณภาพโดยรวมของอาจารย์ และเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความพึงพอใจของอาจารย์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีสุขภาพดีของอาจารย์ มหาวิทยาลัยซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรบุคคล การจัดการการสรรหา การจัดการการฝึกอบรม การจัดการประสิทธิภาพ การจัดการค่าตอบแทน ไปจนถึงกระบวนการทั้งหมดของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและปรับปรุงความพึงพอใจในงาน และวิธีการรวมเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรและพนักงานเติบโตไปด้วยกันและประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรบุคคลไม่เพียงแต่เป็นแนวทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางการคิดเชิงกล



ยุทธวิธีด้วย (Naji, S. A., 2020) โดยตระหนักว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร และการจัดการและการพัฒนามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เป้าหมายของการจัดการทรัพยากรบุคคล คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งพนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ ในขณะที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป และรักษาความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นเพื่อให้กลายเป็นแรงผลักดันหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า (Unurhoro, E. J. & Doris, G. O., 2022) การจัดการสรรหาบุคลากรหมายถึงการจัดองค์กรโดยพิจารณาตามความต้องการด้านการอยู่รอดและการพัฒนา การวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กรและการวิเคราะห์การทำงานตามปริมาณและความต้องการด้านคุณภาพ ใช้บางวิธีการในการดูดซับหรือค้นหาคุณสมบัติและเงื่อนไข และใช้วิธีการคัดเลือกที่เป็นวิทยาศาสตร์และมีประสิทธิผล คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และดำเนินกิจกรรมการจัดการการจ้างงาน (Shrivastava, R., 2022)

จากการวิเคราะห์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ศึกษากลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานการวิจัยทางทฤษฎีและการสำรวจเชิงปฏิบัติ วิเคราะห์ปัญหาที่มีอยู่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซีอย่างลึกซึ้ง และปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซีจากมุมมองของการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษาและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้ มหาวิทยาลัยในกว่างซีจะสามารถแก้ไขปัญหาสำคัญในการสร้างอาจารย์ ปรับปรุงคุณภาพโดยรวมและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับสูงโดยรวมและความยั่งยืนและ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับภูมิภาค

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง 285 คน โดยการเลือกกลุ่มประชากรอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากมหาวิทยาลัยของรัฐระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกัน 6 ประเภทในเขตเศรษฐกิจอ่าวเป๋ยปู้ในกว่างซี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี ประกอบด้วย

แบบสำรวจสถานการณ์ปัจจุบันของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว่างซี เหนือในการตีความข้อมูลตามมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 จุด ดังนี้



- 5 หมายถึง ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับสูงสุด
- 4 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับสูง
- 3 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่ำสุด

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

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี

3. สร้างแบบสอบถามกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการสรรหาบุคลากร 2) การจัดการฝึกอบรม 3) การจัดการประสิทธิภาพ 4) การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาหลักสูตรเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง ให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

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 ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยกว้างซี จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.92

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้กับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในกว้างซี จำนวน 285 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอแบบฟอร์มหนังสือร้องขอไปยังบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อแจกแบบสอบถามผ่านผู้บริหารมหาวิทยาลัยกว้างซี

2. นัดหมายการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยกว้างซี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566



การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจำแนกข้อมูลออกเป็นกลุ่มโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษา กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี ดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี (n = 285)

ด้าน	μ	σ	แปลผล
1. การจัดการสรรหาบุคลากร	3.98	1.06	มาก
2. การจัดการฝึกอบรม	3.94	1.00	มาก
3. การจัดการประสิทธิภาพ	3.94	0.99	มาก
4. การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.91	0.96	มาก
5. การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน	3.92	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.99	มาก

ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซี ใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94, \sigma = 0.99$) โดยพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ดังนี้ ระดับสูงสุด คือ การจัดการสรรหาบุคลากร ($\mu = 3.98, \sigma = 1.06$) รองลงมา คือ การจัดการฝึกอบรม ($\mu = 3.94, \sigma = 1.00$) รองลงมา คือ การจัดการประสิทธิภาพ ($\mu = 3.94, \sigma = 0.72$) รองลงมา คือ การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน ($\mu = 3.92, \sigma = 0.95$) และการจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับต่ำสุด ($\mu = 3.91, \sigma = 0.99$)

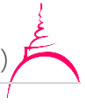
ทั้งนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซีทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยด้านนี้อยู่ในระดับสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ระดับการจัดการจัดการงานอยู่ในระดับสูงสุดที่สุด ($\mu = 3.98$) รองลงมา โดยจัดการฝึกอบรม และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$) และระดับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด ($\mu = 3.91$)

กลยุทธ์การปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซีมี 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การจัดการสรรหาบุคลากรมี 6 มาตรการ 2) การจัดการฝึกอบรมมี 6 มาตรการ 3) การจัดการผลการปฏิบัติงานมี 6 มาตรการ 4) การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการมี 6 มาตรการ 5) การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงานประกอบด้วย 6 มาตรการ รวม 30 มาตรการ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยค่าเฉลี่ยของความเหมาะสม คือ 4.534 และค่าเฉลี่ยของความเป็นไปได้ คือ 4.529 บ่งชี้ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในระดับสูง

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซีทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ระดับการจัดการ จัดหางานอยู่ในระดับสูงที่สุด การฝึกอบรมและการบริหารผลการปฏิบัติงาน และระดับการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด กลยุทธ์การปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยกว้างซีมี 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การจัดการสรรหาบุคลากรมี 6 มาตรการ 2) การจัดการฝึกอบรมมี 6 มาตรการ 3) การจัดการผลการปฏิบัติงาน มี 6 มาตรการ 4) การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการมี 6 มาตรการ 5) การจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน ประกอบด้วย 6 มาตรการ รวม 30 มาตรการ 3) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บ่งชี้ถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในระดับสูง โดย Caramela, S. ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาแห่งอนาคต ที่ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ พบว่า การพัฒนาการศึกษาของจีนในอีก 15 ปีข้างหน้า โดยเน้นที่ภารกิจหลักและ มาตรการเชิงกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาให้ทันสมัย ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษามุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการพัฒนาด้านฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการสนับสนุนค่าตอบแทนเชิงรางวัลความสำเร็จที่ยั่งยืนและมีระบบการบริหารงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บูรณาการการทำงานที่ได้มาตรฐานสากล (Caramela, S., 2023) และตามการศึกษาของ Djuraevna, A.Z. เรื่อง การจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการเพื่อพัฒนาตามมาตรฐานนโยบายการศึกษาแห่งชาติจีน พบว่า การใช้กลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศผ่านความสามารถพิเศษ และส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา แผนการศึกษาห้าปีฉบับที่ 14 ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และมาตรการเฉพาะของการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการกล่าวถึงสาขาการศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมถึงการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา การส่งเสริมการบูรณาการสาขาวิชา การเพิ่มการเปิดกว้างของการศึกษา และความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติ เอกสารเหล่านี้ให้การสนับสนุนนโยบายมหภาคและเป็นแนวทางในอุดมการณ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย และการจัดการทรัพยากรบุคคลจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดการทรัพยากรบุคคลครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนทรัพยากรบุคคล การจัดการการสรรหา การจัดการ การฝึกอบรม การจัดการประสิทธิภาพ (Djuraevna, A. Z., 2021) นอกจากนี้ Tanjung, A. กล่าวว่า การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นการจัดการค่าตอบแทน ไปจนถึงกระบวนการทั้งหมดของการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและปรับปรุงความพึงพอใจในงาน และวิธีการรวมเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรและพนักงานเติบโตไปด้วยกันและประสบความสำเร็จ การจัดการทรัพยากรบุคคลไม่เพียงแต่เป็นแนวทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางการคิดเชิงกลยุทธ์อีกด้วย (Tanjung, A. et al., 2020) โดยตระหนักว่าพนักงานเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร และการจัดการและการพัฒนามีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เป้าหมายของการจัดการทรัพยากรบุคคล คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งพนักงานสามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ในขณะที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป และรักษาความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นเพื่อให้กลายเป็นแรงผลักดันหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ทั้งนี้ Shrivastava, R. ได้ทำการวิจัยการบริหารองค์กรที่เป็นเลิศ พบว่า การจัดการสรรหาบุคลากรเป็นการจัดองค์กรโดยพิจารณาตามความต้องการด้านการอยู่รอดและการพัฒนา การวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กรและการวิเคราะห์การทำงานตามปริมาณและความต้องการด้านคุณภาพ ใช้บางวิธีการในการดูดซับหรือค้นหาคุณสมบัติและเงื่อนไข และใช้วิธีการคัดเลือกที่เป็นวิทยาศาสตร์และมีประสิทธิผล คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ และ



ดำเนินกิจกรรมการจัดการการจ้างงานโดยพิจารณาจากคุณภาพของผลงานและความสามารถที่โดดเด่นทั้งในด้านการแก้ปัญหา การสร้างนวัตกรรม และการสาธิตการแสดงผลงาน (Shrivastava, R., 2022)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย กว่างซี พบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญ เช่น การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและการฝึกอบรมพนักงาน การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถสร้างนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ การผสมผสานกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดของการพัฒนาที่ยั่งยืน จะช่วยสนับสนุนความหลากหลายและความสามารถในการสร้างสรรค์ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน นอกจากนี้การสร้างนโยบายและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามกฎหมายและจรรยาบรรณ มีความสำคัญในการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลและการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของพนักงานมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีดำเนินการสำรวจและดำเนินการตามกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลสำหรับลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยในกวางซี นำเสนอกรณีศึกษาเชิงประจักษ์ใหม่ๆ ให้มุมมองการวิจัยใหม่ ๆ สำหรับสาขาการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาเฉพาะในพื้นที่ในการจัดการทรัพยากรบุคคล ขยายมิติภูมิภาคและวัฒนธรรมของการวิจัยการจัดการทรัพยากรบุคคล และการปรับปรุงส่งเสริมการจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยกวางซีและมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอื่น ๆ มีบทบาทสำคัญ ช่วยส่งเสริมการจัดการทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานของครู ความมั่นคงในอาชีพ และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของมหาวิทยาลัย กว่างซี มีบทบาทเชิงบวก จากนั้นดึงดูดและรักษาคณาจารย์ที่มีความสามารถไว้ได้มากขึ้น เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น เพื่อให้การสนับสนุนบุคลากรที่แข็งแกร่งและการรับประกันสติปัญญา ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศด้านวิชาการหรือนวัตกรรมควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์แก่ผู้บริหารรัฐบาลและมหาวิทยาลัยในการกำหนดและปรับนโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยให้พวกเขาเข้าใจและรับมือกับความท้าทายของการจัดการทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาการศึกษาระดับสูงได้ดีขึ้น และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาอันดับต้นโดยใช้วิธีการจัดการทางวิทยาศาสตร์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงสุดควรจัดระบบการพัฒนาระบบองค์กรโดยสร้างนโยบายเชิงสัมฤทธิ์ผลเพื่อประเมินมาตรฐานงานตามตัวชี้วัดผ่านระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้แก่ blockchain, virtual reality (VR), augmented reality (AR) เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารและเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ มีความสำคัญในการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน จะช่วยสร้างทีมงานที่หลากหลายและส่งเสริมประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์ และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในธุรกิจ การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่มีความสำคัญสำหรับการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันในระดับนานาชาติ

เอกสารอ้างอิง

- Arifin, S. et al. (2022). Human Resources based on Total Quality Management. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 8(3), 176-178.
- Bhuiyan, M. (2021). Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process. *International journal of business and social research*, 3(6), 122-128.
- Caramela, S. (2023). How to improve relations between your managers and employees. *International journal of advanced studies in economics and public Sector Management*, 17(10), 212-217.
- Djuraevna, A. Z. (2021). Formation of Student Management Activities in the Higher Education Management System Pedagogical Advances in Education. *International Journal of Research and Review*, 58(2), 1494-1499.
- Erasmus, B. et al. (2015). Employee retention in a higher education institution. *Journal of organisational development perspective*, 4(3), 33-63.
- Gs, P. & Trivedi, R. (2021). Student alienation and perceived organizational culture: A correlational study. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(1), 678-679.
- Naji, S. A. (2020). The importance of Training Programs in the Development of performance of Employees and Companies: A review of Related Concepts. *Journal Name*, 5(10), 31-40.
- Shrivastava, R. (2022). Talent Management and Effectiveness of Recruitment Process: A Study of Higher Education Institutions in Central India. *International Journal of Professional Business Review*, 12(4), 187-189.
- Tanjung, A. et al. (2020). Influence of Leadership Orientation and Level of Awards Against Employee Loyalty. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 17(12), 333-376.
- Unurhoro, E. J. & Doris, G. O. (2022). Process of Managerial Training and Its Impact of Manager Effectiveness. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 231-240.