

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นประเทศกำลังพัฒนา มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่มากมาย แต่ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคและทั่วโลก จากการประชุมพรรคคอมมิวนิสต์แห่งชาติครั้งที่ 12 ระบุว่า การศึกษาและการฝึกอบรมของเวียดนามยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักข่าวแห่งชาติเวียดนาม เข้าถึงได้จาก <http://daihoidang.vnnet.vn>) การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและประเทศชาติ ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถที่จะปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกสมัยใหม่ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด (ถวิล คำโสภา และพระมหาสันติ ธีรภัทโท, 2551, บทคัดย่อ)

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์งานได้ดีมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารงานบุคคลได้ปรับเปลี่ยนไป จากผู้บังคับบัญชาเคยเป็นผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนางานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคล พร้อมกับปฏิบัติงานอื่นๆ คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ภายใต้สภาพการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การวางแผนและการพยากรณ์

กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศและการบรรจุ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัย และสุขภาพ และการจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้คนจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง แต่ถ้าทุกองค์การมีแนวคิดที่เน้นย้ำว่าทรัพยากรดังกล่าวต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะใช้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพมาสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร มนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การ เป็นการนำเอาพลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากรออกมาอุทิศ ให้กับองค์การ และกิจกรรมที่ทำอยู่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ (สอผีนี้ะ จันพรมศรี, 2552,บทคัดย่อ)

ระยะเวลากว่าทศวรรษที่ผ่านมา พบว่าองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารและการจัดการ "คน" ในองค์การเป็น อย่างยิ่ง เนื่องจากคนมีส่วนสำคัญและเป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการช่วยให้องค์การ บรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในแต่ละองค์การได้ซึ่งต่างก็ อยู่ภายใต้ปัจจัยที่ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมและความมั่นคง ทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมการเมืองซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพราะ “คน” ที่สามารถบริหารจัดการและควบคุมปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นได้ด้วย ความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่ม สร้างความแตกต่างและความหลากหลายให้เกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านของผลิตภัณฑ์และบริการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ และนำไปสู่การสร้าง ความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์การ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับองค์กรทั่วไป คือ ต้องการเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศที่มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ ความก้าวหน้าทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียงของโลก (ยุพา ทศกุล, 2550, หน้า 2)ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษามีการทำงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดีแล้ว ย่อมนำไปพาสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำ ได้เช่นกัน ซึ่งการที่บุคลากรจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพได้นั้นต้องมีกระบวนการ การบริหารงานบุคคลที่ดี จากผลการวิจัยของ ชนิินทร์ จักรภพโยธิน (2554,หน้า 145-147) พัฒนพงศ์สมุทรหล้า (2556,หน้า 44-47) ชาญไชย พิมพ์คำ (2558 ,หน้า 98-99) วาสิณี ไยโพธิ์ทอง (2558,หน้า 157-171) สรุปขอบข่ายงานการบริหารบุคคลไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการพัฒนา

4) ด้านการจัดสวัสดิการ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการพ้นจากงานด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคลภาครัฐของเวียดนามนั้น ยังไม่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจนนัก โดยอยู่บนพื้นฐานของแผนโควตา “จำนวนเจ้าหน้าที่” ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจำนวนเหล่านี้ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง ส่งผลให้มีการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่จำเป็น และสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากร รวมถึงการมีบุคลากรเกินความจำเป็นในเวลาเดียวกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบข้าราชการของเวียดนาม มีจุดเริ่มต้นมาจากความพยายามของเวียดนามที่จะปฏิรูปการบริหารงานในภาครัฐ (Public Administration Reform) ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบเศรษฐกิจภายใต้นโยบาย ดอยเหมย(Doi Moi) ด้วยวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนจากระบบวางแผนโดยส่วนกลางไปสู่การใช้ระบบเศรษฐกิจแบบกลไกตลาดมากขึ้น โดยมีเป้าหมายจะเป็นประเทศที่มีรายได้ในระดับปานกลาง ถึงแม้เวียดนามจะประสบความสำเร็จในการเป็นประเทศที่มีรายได้ปานกลาง แต่เวียดนามยังจะต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ เช่น การปรับลดลงของระดับความช่วยเหลือ ความคาดหวังยังจะต้องที่เวียดนามได้เริ่มปฏิรูปจากระบบการเติบโตตามสายอาชีพมาเป็นการเติบโตตามตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการบริหารงานในภาครัฐ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเมืองบนพื้นฐานความพึงพอใจที่มากขึ้น จะอำนวยความสะดวกในระบบราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ส่วนหลักๆ คือ การสรรหา (Recruitment) การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน (Perform Management) และการบริหารค่าตอบแทน (Compensation and Incentive) ซึ่งหากการปฏิรูปในทั้ง 3 ระบบประสบความสำเร็จจะช่วยเพิ่มการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการส่งมอบผลงานของระบบราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), มปป.)

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ถือเป็นหัวใจในการบริหารงาน แต่การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยกว้างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ยังมีสภาพปัญหาและอุปสรรคหลายประการประกอบด้วย ขาดการวางแผนด้านบุคลากร การจัดวางตัวบุคคลไม่สอดคล้องกับศักยภาพ และคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงานย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพลดลง (Le KhacDien,สัมภาษณ์,กรกฎาคม, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการพ้นจากงาน เพื่อให้ทราบถึง สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยไว้ดังนี้

- 1.สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับใด
2. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันแตกต่างกัน
3. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน

4. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันแตกต่างกัน

ความสำคัญของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
2. ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
3. ผู้บริหาร องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา ส่งเสริมและหาแนวทางในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย กว่างบิ่นห์ปีการศึกษา 2559 จำนวน 323คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน24 คน อาจารย์ จำนวน 193 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 106 คน (QuangBinh University Annual Report, 2015, p 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ปีการศึกษา 2559 จำนวน198 คนประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน24 คน อาจารย์ จำนวน 109 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างของเคร์ชชีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่งประกอบด้วย

2.1.1.1 ผู้บริหาร

2.1.1.2 อาจารย์

2.1.1.3 เจ้าหน้าที่

2.1.2 วุฒิการศึกษา ประกอบด้วย

2.1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี

2.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ประสบการณ์ ประกอบด้วย

2.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.1.3.2 ระหว่าง 5-10 ปี

2.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหาร

งานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นทร์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม 6 ด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านการวางแผน

2.2.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก

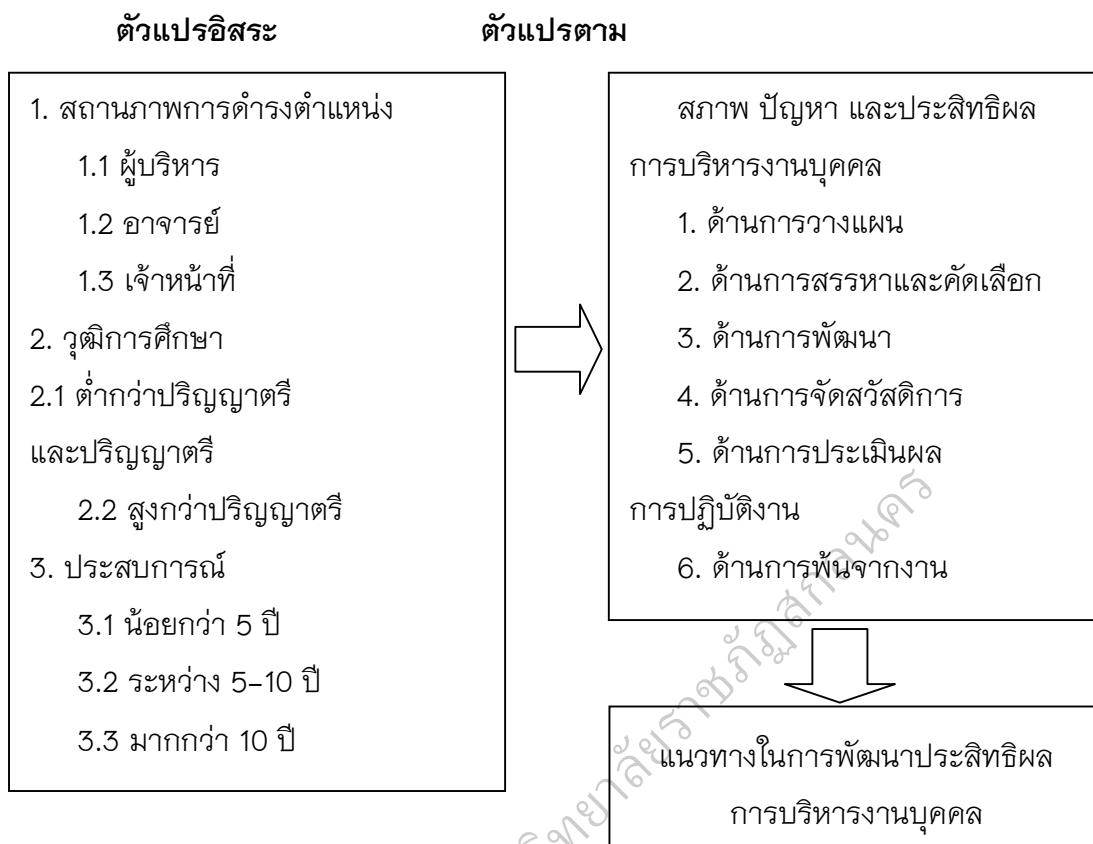
2.2.3 ด้านการพัฒนา

2.2.4 ด้านการจัดสวัสดิการ

2.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.2.6 ด้านการพ้นจากงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดโดยใช้กระบวนการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ในมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม แบ่งเป็น 6 ด้านดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง คนล่วงหน้า ความต้องการบุคลากร คุณวุฒิ จำนวน และระยะเวลาตลอดจนกำหนด วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ

1.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการจูงใจ และจัดการ ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษา มีความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการทำงานมาสมัครงานในตำแหน่งที่ต้องการ พร้อมทั้งหากกระบวนการที่ องค์กรใช้เครื่องมือต่างๆมาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่เหมาะสมกับลักษณะ

งานและตรงกับความต้องการขององค์กร

1.3 ด้านการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี ในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการจัดสวัสดิการ หมายถึงการจัดผลตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคง และความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร

1.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลงานของบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทำการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.6 ด้านการพ้นจากงาน หมายถึง การพิจารณาให้บุคคลที่ทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ขาดการพัฒนาตนเองให้พ้นจากตำแหน่งงานที่ทำ หรือเป็นการลาออกโดยสมัครใจ และการสิ้นสุดการทำงาน หรือเนื่องจากเกษียณอายุราชการตามวาระเวลา

2. สภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่งห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่งห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่งห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพ้นจากงาน

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่งห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ไม่เกินปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี

5.1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรที่ไม่เกินปริญญาตรีและปริญญาตรี ได้แก่ ประกาศนียบัตร

วิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อนุปริญญา และปริญญาตรี

5.2 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรที่สูงกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ปริญญาโท และปริญญาเอก

6. ประสบการณ์การทำงานหมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บุคลากรของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ได้รับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5-10 ปี และกลุ่มประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

7. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ปีการศึกษา 2559

7.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วน หรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่ายในมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

7.2 อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

7.3 เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

8. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลหมายถึง วิธีการดำเนินการเพื่อให้ผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประสบผลสำเร็จ โดยนำเอาผลการวิเคราะห์ด้านที่มีสภาพในการบริหารงานน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวมด้านที่มีปัญหามากกว่าค่าเฉลี่ยรวม และประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคล นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และนำเสนอเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ต่อไป