

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนา การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นประเทศสาธาณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| n | แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน |
| F | แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| t | แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution) |
| f | แทน ความถี่ |
| SS | แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares) |
| MS | แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares) |
| df | แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |
| % | แทน ร้อยละ |
| * | แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
 3. เปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 4. เปรียบเทียบสภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
 5. เปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
- ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
กว้างปิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	
		คน	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้บริหาร	24	12.12
	1.2 อาจารย์	109	55.05
	1.3 เจ้าหน้าที่	65	32.83
	รวม	198	100.00
2	วุฒิการศึกษา		
	2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	123	62.12
	2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	75	37.88
	รวม	198	100.00
3	ประสบการณ์		
	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	32	16.16
	3.2 ระหว่าง 5-10 ปี	94	47.47
	3.3 มากกว่า 10 ปี	72	36.36
	รวม	198	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด อาจารย์ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 55.05 ของจำนวนผู้ตอบ

แบบสอบถามทั้งหมด และเจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.83 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

จำแนกตามวุฒิการศึกษาประกอบด้วยต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 37.88 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

จำแนกตามประสบการณ์ประกอบด้วยน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.16 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.47 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มากกว่า 10 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 7 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามโดยจำแนกเป็นรายด้าน

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1	ด้านการวางแผน	3.94	.34	มาก	2.58	.33	ปานกลาง	4.05	.31	มาก
2	ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	3.88	.26	มาก	2.62	.27	ปานกลาง	4.00	.28	มาก
3	ด้านการพัฒนา	4.03	.25	มาก	2.59	.25	ปานกลาง	4.01	.21	มาก
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	4.04	.24	มาก	2.59	.23	ปานกลาง	4.05	.21	มาก
5	ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.00	.27	มาก	2.47	.20	น้อย	3.91	.28	มาก
6	ด้านการพ้นจากงาน	4.16	.28	มาก	2.46	.27	น้อย	3.95	.26	มาก
โดยรวม		4.01	.13	มาก	2.55	.11	ปานกลาง	4.00	.12	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
กว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการจัดสวัสดิการ
($\bar{X} = 4.04$) และด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.03$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
กว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก
($\bar{X} = 2.46$) ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 2.59$) ด้านการจัดสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.59$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
กว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.05$) ด้านการวางแผน
($\bar{X} = 4.05$) และด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 8 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามด้านการวางแผน

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	การกำหนดนโยบายและ แผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลใน มหาวิทยาลัย	4.04	.70	มาก	2.64	.77	ปานกลาง	3.96	.77	มาก
2	การวิเคราะห์งาน กำหนด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ของบุคลากรให้เพียงพอกับ ปริมาณงาน	4.05	.76	มาก	2.58	.78	ปานกลาง	3.99	.63	มาก
3	การกำหนดอัตรากำลังและ ตำแหน่งของบุคลากรที่ สอดคล้องกับความต้องการของ หน่วยงาน	3.95	.80	มาก	2.68	.80	ปานกลาง	4.03	.62	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4	การกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.84	.80	มาก	2.52	.79	ปานกลาง	4.05	.58	มาก
5	การกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน	3.88	.86	มาก	2.56	.98	ปานกลาง	4.10	.60	มาก
6	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	3.93	.86	มาก	2.51	1.02	ปานกลาง	4.15	.61	มาก
7	การประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน	3.90	.91	มาก	2.55	.83	ปานกลาง	4.07	.61	มาก
โดยรวม		3.94	.34	มาก	2.58	.33	ปานกลาง	4.05	.31	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน กำหนด อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.05$) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.04$) และการกำหนดอัตรากำลังและตำแหน่งของบุคลากรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.95$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนด อัตรากำลังและตำแหน่งของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.68$) การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.64$) และการวิเคราะห์งาน กำหนดอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ของบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.58$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การวางแผน ($\bar{X} = 4.15$) การกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.10$) และการประชุมเพื่อแจ้งนโยบายการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรได้ทราบ ทั่วกัน ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 9 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล	ระดับปัญหา		การแปล	ระดับประสิทธิผล		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การกำหนดนโยบายและ กระบวนการคัดเลือกชัดเจนและ เป็นรูปธรรม	3.93	.85	มาก	2.53	.53	ปานกลาง	4.00	.70	มาก
2	การแต่งตั้งคณะกรรมการสรร หาและคัดเลือกบุคลากร	3.98	.83	มาก	2.77	.88	ปานกลาง	3.99	.62	มาก
3	การกำหนดรายละเอียด คุณสมบัติผู้สมัครอย่าง ครบถ้วนในใบสมัคร	3.83	.77	มาก	2.79	.93	ปานกลาง	4.00	.77	มาก
4	การกำหนดระยะเวลาในการ เปิดรับสมัครอย่างเหมาะสม	3.79	.85	มาก	2.62	.83	ปานกลาง	3.98	.72	มาก
5	การประชาสัมพันธ์การรับ สมัครที่หลากหลายวิธี	3.94	.77	มาก	2.59	.80	ปานกลาง	3.95	.60	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล	ระดับปัญหา		การแปล	ระดับประสิทธิผล		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6	กำหนดวิธีการคัดเลือกบุคคลตามตำแหน่งหลากหลายและเป็นระบบ	3.84	.83	มาก	2.53	.94	ปานกลาง	3.99	.63	มาก
7	การคัดเลือกบุคคลที่มีวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่ง	3.92	.84	มาก	2.62	1.04	ปานกลาง	4.11	.60	มาก
8	การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครและประเมินข้อมูลผู้สมัครจากใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัคร	3.96	.79	มาก	2.59	.77	ปานกลาง	3.97	.72	มาก
9	การทดสอบด้วยแบบทดสอบ ดำเนินการอย่างโปร่งใส เทียบตรง และแม่นยำ สามารถตรวจจสอบได้	3.90	.77	มาก	2.66	.88	ปานกลาง	4.04	.59	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
10	การประเมินด้วยการสัมภาษณ์ ดำเนินการอย่างยุติธรรม	3.78	.82	มาก	2.54	.94	ปานกลาง	3.99	.61	มาก
11	มีการทดสอบความฉลาดทาง อารมณ์ (EQ)	3.85	.80	มาก	2.59	.90	ปานกลาง	3.98	.69	มาก
โดยรวม		3.88	.26	มาก	2.62	.27	ปานกลาง	4.00	.28	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นหน้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$) การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร และประเมินข้อมูลผู้สมัครจากใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัคร ($\bar{X} = 3.96$) และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครที่หลากหลายวิธี ($\bar{X} = 3.94$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นหน้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน กลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนด รายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วนในใบสมัคร ($\bar{X} = 2.79$) การแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 2.77$) การทดสอบด้วยแบบทดสอบ ดำเนินการอย่างโปร่งใส เทียบตรงและแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 2.66$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นหน้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการสรรหาและคัดเลือก โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การทดสอบด้วย แบบทดสอบดำเนินการอย่างโปร่งใส เทียบตรงและแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.11$) การคัดเลือกบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ตรงตามตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.04$) และการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัครอย่างครบถ้วนในใบสมัคร ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 10 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพัฒนา

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นของมหาวิทยาลัย	4.03	.76	มาก	2.60	.96	ปานกลาง	3.97	.68	มาก
2	การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา บุคลากร	4.02	.77	มาก	2.52	.89	ปานกลาง	4.02	.84	มาก
3	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	4.03	.71	มาก	2.53	.90	ปานกลาง	4.02	.72	มาก
4	การอบรมพัฒนาบุคลากรและสนับสนุน บุคลากรให้เข้ารับการอบรม	4.03	.77	มาก	2.51	.81	ปานกลาง	4.05	.73	มาก
5	การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากรใน การปฏิบัติงาน	3.94	.80	มาก	2.59	.88	ปานกลาง	3.99	.72	มาก
6	การส่งบุคลากรไปประชุมเชิงปฏิบัติการใน กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้อง	3.95	.84	มาก	2.51	.84	ปานกลาง	4.05	.66	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
7	การส่งบุคลากรไปสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.03	.82	มาก	2.62	.95	ปานกลาง	4.05	.61	มาก
8	การสนับสนุนทุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน	4.00	.75	มาก	2.51	.89	ปานกลาง	3.96	.70	มาก
9	การสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.05	.77	มาก	2.63	.91	ปานกลาง	4.08	.61	มาก
10	การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรที่ศึกษาต่อ	4.04	.78	มาก	2.67	.85	ปานกลาง	3.98	.66	มาก
11	การนิเทศและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.10	.82	มาก	2.79	.80	ปานกลาง	4.07	.60	มาก
12	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ	4.09	.78	มาก	2.67	.81	ปานกลาง	3.89	.71	มาก
โดยรวม		4.03	.25	มาก	2.59	.25	ปานกลาง	4.01	.21	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การนิเทศและให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.10$) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งต่างๆ ($\bar{X} = 4.09$) และการสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.05$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดย เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนิเทศและให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.79$) การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ บุคลากรที่ศึกษาต่อ ($\bar{X} = 2.67$) การนิเทศและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.67$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับ น้อย ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียง ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.08$) การนิเทศและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.07$) การอบรมพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรม การส่งบุคลากรไปประชุมเชิงปฏิบัติการในกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้องและการส่งบุคลากร ไปสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 11 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการจัดสวัสดิการ

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.03	.77	มาก	2.68	.92	ปานกลาง	3.93	.68	มาก
2	การจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้กับบุคลากร	3.98	.75	มาก	2.56	.80	ปานกลาง	4.01	.80	มาก
3	การจัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร	3.95	.72	มาก	2.57	.94	ปานกลาง	3.95	.72	มาก
4	การมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของบุคลากรที่มีผลการเรียนดี ความประพฤติดี	4.05	.70	มาก	2.67	.84	ปานกลาง	4.12	.63	มาก
5	การจัดเงินสวัสดิการช่วยเหลือ กรณีบุคคลในครอบครัวของบุคลากรเสียชีวิต	4.10	.77	มาก	2.61	.88	ปานกลาง	3.97	.66	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6	การจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากร	4.02	.78	มาก	2.52	.94	ปานกลาง	4.04	.64	มาก
7	ระบบค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาของบุคลากร	4.06	.75	มาก	2.54	.95	ปานกลาง	3.93	.61	มาก
8	การจัดเงินเบี่ยเลี้ยงให้บุคลากรเมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่	4.12	.75	มาก	2.71	1.10	ปานกลาง	4.16	.57	มาก
9	การจัดค่าพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับบุคลากร เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่	3.96	.77	มาก	2.51	.83	ปานกลาง	4.16	.62	มาก
10	การจัดค่าที่พักให้บุคลากร เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และมีการพักค้างแรม	3.98	.81	มาก	2.56	.88	ปานกลาง	4.15	.59	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
11	ระบบสวัสดิการวันลา ได้แก่ ลาป่วย ลา กิจ ลาคลอด ลาศึกษาต่อ	4.14	.72	มาก	2.52	.62	ปานกลาง	4.05	.67	มาก
12	การจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร และเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกออกจากบัญชีเงินเดือน	4.07	.72	มาก	2.58	.87	ปานกลาง	4.10	.58	มาก
13	การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวัย เกษียณหรือพ้นจากงาน	4.01	.72	มาก	2.72	.83	ปานกลาง	4.12	.66	มาก
14	สวัสดิการสินเชื่อที่มหาวิทยาลัยร่วมกับ สถาบันการเงิน เช่น สินเชื่อการเคหะ สินเชื่อเพื่อการอุปโภคบริโภค สินเชื่อ เพื่อการศึกษา	4.09	.74	มาก	2.59	.83	ปานกลาง	4.09	.61	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
15	การจัดสวัสดิการประกันสังคม	4.03	.76	มาก	2.54	.88	ปานกลาง	3.98	.63	มาก
16	การจัดโครงการให้บุคลากรได้พักผ่อน สันทนาการร่วมกัน เช่น การจัด ทัศนศึกษาประจำปี และส่งเสริม การออกกำลังกาย	4.06	.76	มาก	2.54	.50	ปานกลาง	4.07	.61	มาก
โดยรวม		4.04	.24	มาก	2.59	.23	ปานกลาง	4.05	.21	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ระบบสวัสดิการวันลา ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.14$) การจัดเงินเบี้ยเลี้ยงให้บุคลากร เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.12$) และการจัดเงินสวัสดิการช่วยเหลือ กรณีบุคคลในครอบครัวของบุคลากรเสียชีวิต ($\bar{X} = 4.10$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวัยเกษียณหรือพ้นจากงาน ($\bar{X} = 2.72$) สวัสดิการสินเชื่อที่มหาวิทยาลัย ร่วมกับสถาบันการเงิน เช่น สินเชื่อการเคหะ สินเชื่อเพื่อการอุปโภคบริโภค สินเชื่อเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 2.59$) และการจัดให้มีเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารและเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกออกจากบัญชีเงินเดือน ($\bar{X} = 2.58$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการจัดสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดเงินเบี้ยเลี้ยงให้บุคลากร เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ และการจัดค่าพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับบุคลากร เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.16$) การจัดค่าที่พักให้บุคลากร เมื่อไปปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่และมีการพักค้างแรม ($\bar{X} = 4.15$) การมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรของบุคลากรที่มีผลการเรียนดี ความประพฤติดี แลการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวัยเกษียณหรือพ้นจากงาน ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 12 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह
ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	การตรวจสอบการทำงานของบุคลากร อย่างเป็นระบบ	3.86	.78	มาก	2.42	.50	น้อย	3.96	.71	มาก
2	ระบบการประเมินมีความน่าเชื่อถือและ ยุติธรรม	3.99	.79	มาก	2.35	.57	น้อย	4.00	.70	มาก
3	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	3.96	.82	มาก	2.39	.55	น้อย	4.09	.67	มาก
4	การพิจารณาความดีความชอบอย่าง โปร่งใสและยุติธรรม	3.91	.73	มาก	2.42	.83	น้อย	3.99	.72	มาก
5	การนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้ ความดี ความชอบ	3.93	.82	มาก	2.73	.86	ปานกลาง	3.99	.67	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
6	การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรไปปรับปรุงแก้ไขการ ปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ	4.11	.74	มาก	2.64	.73	ปานกลาง	4.01	.77	มาก
7	การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม	4.15	.72	มาก	2.62	.67	ปานกลาง	3.56	.97	มาก
8	การทดลองปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่	4.05	.70	มาก	2.36	.59	น้อย	3.47	1.30	ปานกลาง
9	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร	4.17	.85	มาก	2.37	.55	น้อย	3.65	1.00	มาก
10	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร โดยเพื่อนร่วมงาน	4.08	.82	มาก	2.33	.52	น้อย	4.03	.62	มาก
11	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ หัวหน้างานหรือผู้บริหาร ควรให้ บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมิน ด้วย	3.97	.84	มาก	2.41	.86	น้อย	4.03	.67	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
12	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2-1 ครั้ง	3.91	.79	มาก	2.76	.65	ปานกลาง	4.02	.55	มาก
13	ความละเอียด รอบคอบ และความถูกต้อง ของการประเมิน	3.96	.82	มาก	2.26	.73	น้อย	4.03	.65	มาก
โดยรวม		4.00	.27	มาก	2.47	.20	น้อย	3.91	.28	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.17$) การเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$) และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไป ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ ($\bar{X} = 4.11$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ น้อย-ปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผล การปฏิบัติงานปีละ 2-1 ครั้ง ($\bar{X} = 2.76$) การนำผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาให้ความดี ความชอบ ($\bar{X} = 2.73$) และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ ($\bar{X} = 2.64$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง-มาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเพื่อนร่วมงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า งานหรือผู้บริหาร ควรให้บุคลากรทั่วไปมีส่วนร่วมในการประเมินด้วย และความละเอียด รอบคอบ และความถูกต้องของการประเมิน ($\bar{X} = 4.03$) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2-1 ครั้ง ($\bar{X} = 4.02$) และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 13 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพ้นจากงาน

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1	การให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน	4.14	.79	มาก	2.54	.92	ปานกลาง	4.04	.68	มาก
2	การพิจารณาให้บุคลากรในองค์กร ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานออกจากงาน	4.17	.72	มาก	2.35	.62	น้อย	3.93	.79	มาก
3	การจัดทำทะเบียนประวัติของบุคลากรเพื่อประโยชน์เมื่อจำเป็นต้องพ้นจากงาน เช่น ถึงแก่กรรม ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ	4.07	.79	มาก	2.37	.93	น้อย	3.92	.68	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
4	การให้คำแนะนำเกี่ยววลีทธิประโยชน์ต่าง ๆจากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่างๆ	4.12	.76	มาก	2.70	.78	ปานกลาง	3.74	.88	มาก
5	การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติและความดี เมื่อบุคลากรพ้นจากงาน เนื่องจากเกษียณอายุราชการ	4.24	.75	มาก	2.36	.71	น้อย	3.89	.78	มาก
6	การให้การดูแลครอบครัวของบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน	4.23	.75	มาก	2.37	.64	น้อย	3.99	.70	มาก
7	การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ประสงค์จะเปลี่ยนงานใหม่เนื่องจากได้รับการชักชวน หรือจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า	4.15	.77	มาก	2.47	.79	น้อย	4.06	.60	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		การแปล ความหมาย	ระดับปัญหา		การแปล ความหมาย	ระดับ ประสิทธิผล		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
8	การให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่ พ้นจากงาน เนื่องจากหน่วยงานมี งบประมาณไม่เพียงพอ	4.17	.74	มาก	2.54	.85	ปานกลาง	4.04	.66	มาก
โดยรวม		4.16	.28	มาก	2.46	.27	น้อย	3.95	.26	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติ และความดี เมื่อบุคลากรพ้นจากงาน เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.24$) การให้การดูแลครอบครัวของบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) และการพิจารณาให้บุคลากรในองค์กร ที่ขาดประสิทธิภาพในการทำงานออกจากงานและการให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจากงาน เนื่องจากหน่วยงาน มีงบประมาณไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.17$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ถึงระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ คำแนะนำเกี่ยวกับวิถีชีวิตประโชยชนต่างๆจากราชการ เมื่อออกจากราชการด้วยสาเหตุต่างๆ ($\bar{X} = 2.70$) การให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน ($\bar{X} = 2.54$) การให้ความเป็นธรรม แก่บุคลากรที่พ้นจากงาน เนื่องจากหน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 2.54$)

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการพ้นจากงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ ประสงค์จะเปลี่ยนงานใหม่เนื่องจากได้รับการชักชวน หรือจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 4.06$) การให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และไม่ต้องออกจากงาน และการให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรที่พ้นจาก งาน เนื่องจากหน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 4.04$) การให้การดูแลครอบครัว ของบุคลากรที่พ้นจากงานเนื่องจากเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$)

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหาร งานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระดับกลุ่ม	.048	2	.024	.201	.818
	ภายในกลุ่ม	23.247	195	.119		
	รวม	23.296	197			
2. ด้านการสรรหา และคัดเลือก	ระดับกลุ่ม	.418	2	.209	3.078*	.048
	ภายในกลุ่ม	13.249	195	.068		
	รวม	13.667	197			
3. ด้านการพัฒนา	ระดับกลุ่ม	.262	2	.131	2.054	.131
	ภายในกลุ่ม	12.445	195	.064		
	รวม	12.707	197			
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	ระดับกลุ่ม	.255	2	.128	2.322	.101
	ภายในกลุ่ม	10.723	195	.055		
	รวม	10.979	197			
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระดับกลุ่ม	.067	2	.034	.449	.639
	ภายในกลุ่ม	14.646	195	.075		
	รวม	14.714	197			
6. ด้านการพ้นจากงาน	ระดับกลุ่ม	.124	2	.062	.801	.451
	ภายในกลุ่ม	15.135	195	.078		
	รวม	15.259	197			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.042	2	.021	1.212	.300
	ภายในกลุ่ม	3.351	195	.017		
	รวม	3.392	197			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 197} = 3.06$)

จากตาราง 14 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการสรรหา และคัดเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการสรรหาและคัดเลือก เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ด้าน	สถานภาพ	\bar{X}	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
			4.01	3.87	3.87
การสรรหา และคัดเลือก	ผู้บริหาร	4.01	-	.140*	.142*
	อาจารย์	3.87	-	-	.002
	เจ้าหน้าที่	3.87	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ด้านการสรรหาและคัดเลือก สูงกว่าอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย กว้างปิ่นท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระดับกลุ่ม	.427	2	.214	2.026	.135
	ภายในกลุ่ม	20.549	195	.105		
	รวม	20.976	197			
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	ระดับกลุ่ม	.304	2	.152	2.186	.115
	ภายในกลุ่ม	13.558	195	.072		
	รวม	13.862	197			
3. ด้านการพัฒนา	ระดับกลุ่ม	.115	2	.057	.916	.402
	ภายในกลุ่ม	12.229	195	.063		
	รวม	12.344	197			
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	ระดับกลุ่ม	.085	2	.043	.833	.436
	ภายในกลุ่ม	9.973	195	.051		
	รวม	10.058	197			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับกลุ่ม	.020	2	.010	.260	.772
	ภายในกลุ่ม	7.673	195	.039		
	รวม	7.693	197			
6. ด้านการพ้นจากงาน	ระดับกลุ่ม	.251	2	.126	1.753	.176
	ภายในกลุ่ม	13.965	195	.072		
	รวม	14.216	197			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.031	2	.016	1.409	.247
	ภายในกลุ่ม	2.177	195	.011		
	รวม	2.208	197			

จากตาราง 16 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้ง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระดับกลุ่ม	.004	2	.002	.019	.981
	ภายในกลุ่ม	18.832	195	.097		
	รวม	18.836	197			
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	ระดับกลุ่ม	.108	2	.054	.707	.494
	ภายในกลุ่ม	14.941	195	.077		
	รวม	15.049	197			
3. ด้านการพัฒนา	ระดับกลุ่ม	.006	2	.003	.066	.936
	ภายในกลุ่ม	8.937	195	.046		
	รวม	8.943	197			
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	ระดับกลุ่ม	.183	2	.091	2.07 3	.129
	ภายในกลุ่ม	8.597	195	.044		
	รวม	8.779	197			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับกลุ่ม	1.248	2	.624	.404 **	.000
	ภายในกลุ่ม	13.896	195	.071		
	รวม	15.145	197			

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย กว้างปิ่นห์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านการพ้นจากงาน	ระดับกลุ่ม	.054	2	.027	1.149	.668
	ภายในกลุ่ม	13.087	195	.067		
	รวม	13.141	197			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.033	2	.016	.977	.319
	ภายในกลุ่ม	2.784	195	.014		
	รวม	2.816	197			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha 0.01$; $F_{2, 197} = 4.75$)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha 0.05$; $F_{2, 197} = 3.06$)

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ และเจ้าหน้าที่
 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
 ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวม
 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์
 และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อประสิทธิผลการบริหาร
 งานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่
 โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ Scheffe นำเสนอข้อมูลดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิงห์ ประเทศสาธารณรัฐ สังคมนิยมเวียดนาม เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe)

ด้าน	สถานภาพ	\bar{X}	ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่
			3.95	3.84	4.01
ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	3.95	-	.060	-.064
	อาจารย์	3.84	-	-	-.042**
	เจ้าหน้าที่	4.01	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิงห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน (t-test)

สภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างบิงห์	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	1. ด้านการวางแผน	3.95	.34	3.93	
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3.90	.26	3.85	.27	1.27
3. ด้านการพัฒนา	4.00	.26	4.07	.24	-1.99
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	4.02	.23	4.071	.24	-1.49
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.01	.29	3.99	.24	.55
6. ด้านการพ้นจากงาน	4.16	.26	4.17	.31	-.35
โดยรวม	4.00	.12	4.02	.13	-.62

จากตาราง 19 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิ้นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิ้นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิ้นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน (t-test)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างบิ้นท์	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	2.60	.33	2.54	.33	1.11
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	2.63	.28	2.60	.24	.71
3. ด้านการพัฒนา	2.58	.26	2.61	.23	-.91
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	2.58	.24	2.59	.21	-.37
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.47	.21	2.46	.18	.17
6. ด้านการพ้นจากงาน	2.50	.27	2.40	.26	2.65
โดยรวม	2.56	.12	2.54	.09	.99*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิ้นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบิ้นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน (t-test)

สภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह	ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผน	4.06	.33	4.03	.26	.65*
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3.99	.28	4.03	.27	-.98
3. ด้านการพัฒนา	4.01	.19	4.01	.25	.13*
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	4.06	.21	4.04	.21	.72
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.88	.28	3.96	.28	-2.12
6. ด้านการพ้นจากงาน	3.93	.25	3.99	.27	-1.65
โดยรวม	3.99	.12	4.01	.12	-1.22

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ด้านการวางแผน และด้านการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม
 ประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
 กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สภาพการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระดับกลุ่ม	.049	2	.025	.207	.813
	ภายในกลุ่ม	23.246	195	.119		
	รวม	23.296	197			
2. ด้านการสรรหา และคัดเลือก	ระดับกลุ่ม	.039	2	.019	.279	.757
	ภายในกลุ่ม	13.628	195	.070		
	รวม	13.667	197			
3. ด้านการพัฒนา	ระดับกลุ่ม	.455	2	.227	3.619	.029
	ภายในกลุ่ม	12.252	195	.063		
	รวม	12.707	197			
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	ระดับกลุ่ม	.041	2	.021	.370	.691
	ภายในกลุ่ม	10.937	195	.056		
	รวม	10.979	197			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับกลุ่ม	.086	2	.043	.576	.563
	ภายในกลุ่ม	14.627	195	.075		
	รวม	14.714	197			
6. ด้านการพ้นจากงาน	ระดับกลุ่ม	.213	2	.107	1.381	.254
	ภายในกลุ่ม	15.046	195	.077		
	รวม	15.259	197			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.034	2	.017	.977	.378
	ภายในกลุ่ม	3.359	195	.017		
	รวม	3.392	197			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha 0.01$; $F_{2, 197} = 4.75$)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha 0.05$; $F_{2, 197} = 3.06$)

จากตาราง 22พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระดับกลุ่ม	.343	2	.171	1.620	.201
	ภายในกลุ่ม	20.633	195	.106		
	รวม	20.976	197			
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	ระดับกลุ่ม	.031	2	.015	.217	.805
	ภายในกลุ่ม	13.831	195	.071		
	รวม	13.862	197			
3. ด้านการพัฒนา	ระดับกลุ่ม	.205	2	.102	1.645	.196
	ภายในกลุ่ม	12.139	195	.062		
	รวม	12.344	197			
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	ระดับกลุ่ม	.090	2	.045	.883	.415
	ภายในกลุ่ม	9.968	195	.051		
	รวม	10.058	197			
5. ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระดับกลุ่ม	.019	2	.010	.242	.785
	ภายในกลุ่ม	7.674	195	.039		
	รวม	7.693	197			

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัญหาการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
6. ด้านการพ้นจากงาน	ระดับกลุ่ม	.670	2	.335	4.822**	.009
	ภายในกลุ่ม	13.546	195	.069		
	รวม	14.216	197			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.046	2	.023	2.090	.126
	ภายในกลุ่ม	2.162	195	.011		
	รวม	2.208	197			

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่มีต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe)

รายการ	ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			2.36	2.44	2.53
ด้านการพ้น จากงาน	น้อยกว่า 5 ปี	2.36	-	-.081	-.166*
	ระหว่าง 5-10 ปี	2.44	-	-	-.085
	มากกว่า 10 ปี	2.53	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ด้านการพ้นจากงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างป็นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยกว้างป็นท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการวางแผน	ระดับกลุ่ม	.058	2	.029	.300	.741
	ภายในกลุ่ม	18.778	195	.096		
	รวม	18.836	197			
2. ด้านการสรรหาและ คัดเลือก	ระดับกลุ่ม	.074	2	.037	.482	.618
	ภายในกลุ่ม	14.975	195	.077		
	รวม	15.049	197			
3. ด้านการพัฒนา	ระดับกลุ่ม	.044	2	.022	.480	.619
	ภายในกลุ่ม	8.900	195	.046		
	รวม	8.943	197			
4. ด้านการจัดสวัสดิการ	ระดับกลุ่ม	.028	2	.014	.307	.736
	ภายในกลุ่ม	8.752	195	.045		
	รวม	8.779	197			
5. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ระดับกลุ่ม	.143	2	.072	.932	.396
	ภายในกลุ่ม	15.001	195	.077		
	รวม	15.145	197			
6. ด้านการพ้นจากงาน	ระดับกลุ่ม	.009	2	.005	.069	.933
	ภายในกลุ่ม	13.132	195	.067		
	รวม	13.141	197			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	.004	2	.002	.128	.880
	ภายในกลุ่ม	2.813	195	.014		
	รวม	2.816	197			

จากตาราง 25พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้ว ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 การหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

การหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็นการหาวิธีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความสำเร็จของการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ดังตาราง

ตาราง 26วิเคราะห์เปรียบเทียบการหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ที่	รายการ	ระดับสภาพ		ผลการพิจารณา	ระดับปัญหา		ผลการพิจารณา	ระดับประสิทธิผล		ผลการพิจารณา
		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
1	ด้านการวางแผน	3.94	.34	ควรพัฒนา	2.58	.33	ควรพัฒนา	4.05	.31	ไม่ควรพัฒนา
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือก	3.88	.26	ควรพัฒนา	2.62	.27	ควรพัฒนา	4.00	.28	ไม่ควรพัฒนา
3	ด้านการพัฒนา	4.03	.25	ไม่ควรพัฒนา	2.59	.25	ควรพัฒนา	4.01	.21	ไม่ควรพัฒนา
4	ด้านการจัดสวัสดิการ	4.04	.24	ไม่ควรพัฒนา	2.59	.23	ควรพัฒนา	4.05	.21	ไม่ควรพัฒนา
5	ด้านการประเมินผลการทำงาน	4.00	.27	ควรพัฒนา	2.47	.20	ไม่ควรพัฒนา	3.91	.28	ควรพัฒนา
6	ด้านการพ้นจากงาน	4.16	.28	ไม่ควรพัฒนา	2.46	.27	ไม่ควรพัฒนา	3.95	.26	ควรพัฒนา
ค่าเฉลี่ย		4.01	.13	ไม่ควรพัฒนา	2.55	.11	ควรพัฒนา	4.00	.12	ไม่ควรพัฒนา

จากตาราง 26 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ต้องหาแนวทางในการพัฒนา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ต้องหาแนวทางในการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ต้องหาแนวทางในการพัฒนา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพ้นจากงาน

จากการวิเคราะห์การหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามผู้วิจัยได้ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์แต่ละด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผน

“องค์กรควรมีฐานข้อมูลพื้นฐานโดยเฉพาะข้อมูลบุคลากร ข้อมูลงบประมาณ ข้อมูลด้านหลักสูตร เพื่อใช้สำหรับการวางแผน หลักการการวางแผนที่ดี จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย เพื่อให้แต่ละฝ่ายได้เสนอความคิดเห็น ความต้องการของแต่ละฝ่าย จะส่งเสริมให้ทุกคนมีคุณค่า เน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผนและใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน โดยฐานข้อมูลนั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากร หลักสูตร และงบประมาณ ตลอดจนแผนการพัฒนาของประเทศ และแผนพัฒนาของจังหวัดต้องมีความสอดคล้องกัน”

(หาญชัย อัมภพล, สัมภาษณ์, 19กรกฎาคม 2560)

“ การวางแผนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การวางแผนการบริหารงานบุคคลสามารถมองในเชิงอนาคตได้ การบริหารงานบุคคลจะเกี่ยวข้องกับอัตรากำลัง การสรรหา โดยการสำรวจข้อมูลบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปีไว้ จะได้ ดำเนินการหาบุคลากรมาแทนโดยวิธีการใด จำนวนเท่าไร ฝ่ายวางแผนควรจะมีข้อมูลดังกล่าว ”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20กรกฎาคม 2560)

“การวางแผนการบริหารงานบุคคลควรให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการวางแผน และควรมีการประเมินผลการวางแผนการบริหารงานบุคคลว่ามีความครอบคลุมกับสภาพและความต้องการของมหาวิทยาลัยหรือไม่ ”

(ธวัชชัย โฟโหล, สัมภาษณ์, 21กรกฎาคม 2560)

“ การวางแผนงานบริหารงานบุคคล ได้มีการมอบหมายให้ศูนย์สำนักได้กำหนดภาระงานขึ้น และตรวจสอบโดยคณะกรรมการศูนย์สำนักว่ามีความสอดคล้องครอบคลุม มีปริมาณมากน้อยเพียงใด หากมีภาระงานมากจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรให้ดำเนินการแจ้งอัตรากำลัง กำหนดบทบาท ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในรอบปีที่ผ่านมา ผลที่เกิดจากการวางแผนไปเป็นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมหาวิทยาลัยมีการเพิ่มพูนการให้กำลังใจ การพัฒนางาน การส่งเสริมการทำงานเป็นที่มให้กับบุคลากร”

(รัฐพล ฤทธิธรรม, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“การวางแผนการบริหารงานบุคคลอาศัยหลักการมีส่วนร่วม มีการประชุมชี้แจงการบริหารงานบุคคลให้แก่บุคลากรทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับนโยบาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน มีการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน โดยการเปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานได้มีการวิเคราะห์”

(ประสิทธิ์ คะเลรัมย์, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนให้ตรงกับความต้องการในอนาคต อัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมและชัดเจน ควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย”

(Ph.D. Duong Hung Hoang, personal communication, June 12,2017)

“ มีการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่าย เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนให้ตรงกับความต้องการ อัตรากำลังบุคลากรที่ขาดแคลน ในหน่วยงานต่างๆ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับงาน และความสามารถของแต่ละบุคคล ควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน มีการสร้างฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานบุคคล ”

(Vuong Kim Thanh, personal communication, June 13,2017)

“ มีการวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละฝ่ายงาน อัตรากำลังบุคลากรที่ขาดแคลนในหน่วยงานต่างๆ มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับงาน ควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน มีการสร้างฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารงานบุคคล ”

(Le KhacDien, personal communication, June 14,2017)

“ ดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละฝ่ายงาน เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของฝ่าย อัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม ควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน

(Doan Kim Phuc, personal communication, June 15,2017)

“ ดำเนินการสำรวจความต้องการของแต่ละฝ่าย เพื่อกำหนดอัตรากำลัง มีการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมและชัดเจน ควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน”

(Tran Thi Thu Thuy, personal communication, June 16,2017)

2. ด้านการสรรหาและการคัดเลือก

“การสรรหาและการคัดเลือก ควรใช้บุคลากรที่มีคุณภาพ กล่าวคือ ใช้บุคลากรตรงกับงาน และมีวุฒิการศึกษาตรงกับงาน การสรรหาโดยการพิจารณาจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ ส่วนการคัดเลือกดำเนินการโดยการสอบ วัดประมวลความรู้ การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับงาน (put the right man on the right job)”

(หาญชัย อัมภพล, สัมภาษณ์, 19กรกฎาคม 2560)

“การสรรหาบางตำแหน่งจากบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการโดยฝ่ายบุคคล การคัดเลือก เช่น การสอบ การย้าย การโอน ถ้าคัดเลือกโดยการย้ายก็จะได้บุคคลที่มีประสบการณ์ ส่วนการบรรจุใหม่ก็จะได้บุคลากรรุ่นใหม่แต่ขาดประสบการณ์ ”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20กรกฎาคม 2560)

“ การสรรหาและคัดเลือก ควรสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามความต้องการและความจำเป็นในภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และควรมีการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือก ”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 21กรกฎาคม 2560)

“ การสรรหาและคัดเลือก โดยการสัมภาษณ์ เพื่อเข้าถึงเป้าหมายและค่านิยมที่แท้จริงของผู้สมัคร โดยผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการจะได้บุคคลที่มีความสามารถตรงกับงาน ในการสัมภาษณ์ควรมีระบบการนำเสนอ เพื่อสะท้อนแนวทางในการทำงาน และควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และการสอนงาน ”

(รัฐพล ฤทธิธรรม, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“ การสรรหาและคัดเลือก ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการบุคคลในแต่ละหน่วยงาน และดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามหน่วยฝ่ายบริหารอนุมัติ”

(ประสิทธิ์ คะเสรัมย์, สัมภาษณ์, 25กรกฎาคม 2560)

“ มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากร โดยใช้สื่อต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้กับบุคคลภายนอกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน มีวุฒิการการศึกษาตรงกับความต้องการในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกควรส่งเสริมให้การสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใสและเป็นธรรมกับบุคคลที่มีสมัคร”

(Ph.D. Duong Hung Hoang, personal communication, June 12,2017)

“ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดย มีวุฒิการการศึกษาตรงกับความต้องการ ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกควรส่งเสริมให้การสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใส และเป็นธรรม ”

(Vuong Kim Thanh, personal communication, June 13,2017)

“ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากร โดยใช้สื่อต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้กับบุคคลภายนอกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน มีวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการ ในการดำเนินการสรรหา และคัดเลือกควรส่งเสริมให้การสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใส ”

(Le KhacDien, personal communication, June 14,2017)

“ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน โดยมีความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน มีวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการ ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกควรส่งเสริมให้การสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใส และเป็นธรรมกับบุคคลที่มีสมัคร ”

(Doan Kim Phuc, personal communication, June 15,2017)

“ ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากร โดยใช้สื่อต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้กับบุคคลภายนอกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน โดยมีความรู้วุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการ ”

(Tran Thi Thu Thuy, personal communication, June 16,2017)

3. ด้านการพัฒนา

“ การพัฒนาบุคลากร นักบริหารที่เก่งต้องสามารถค้นหาบุคลากร ควรเสริมสมรรถนะของเขาอย่างไร ต้องค้นหาวิธีการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล การพัฒนาสามารถปฏิบัติได้หลายวิธี เช่น การรายงานผลงานทางวิชาการของตนเอง การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบขององค์กร โดยการนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้กับหน่วยงาน ระดมความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา แนวทางในการแก้ปัญหาได้หลายวิธี ได้แก่ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การทดลองปฏิบัติงาน การฝึกอบรม สัมมนา เมื่อทำการศึกษาแล้วมีการถอดบทเรียนสู่การปฏิบัติ และมีการนิเทศ ให้คำปรึกษา เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติ หากมีปัญหาเรื่องเวลา และงบประมาณ สามารถพัฒนาตนเองผ่านระบบสื่อสารออนไลน์ และรวบรวมเป็นองค์ความรู้ของตนเอง ”

(หาญชัย อัมภพล, สัมภาษณ์, 19กรกฎาคม 2560)

“การพัฒนาบุคลากร ฝ่ายบุคลากรควรมีฐานข้อมูลด้านการศึกษา และฐานข้อมูลด้านการพัฒนา ในการพัฒนาสามารถดำเนินตามรูปแบบ เช่น การอบรม การเขียนตำราทางวิชาการ การทำวิจัย การศึกษาดูงาน ”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20กรกฎาคม 2560)

“ การพัฒนาบุคลากร ควรมีการจัดอบรม สัมมนาเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และควรสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจากบุคลากร ”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 21กรกฎาคม 2560)

“ การพัฒนาบุคลากร ควรมีการสนับสนุนให้มีเครื่องมือในการพัฒนา งานที่มีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน อบรม และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และควรมีจัดให้มีการจัดระบบที่ปรึกษาที่เหมาะสมกับงาน ”

(รัฐพล ฤทธิธรรม, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“ การพัฒนาบุคลากร ควรมีการสอนงาน กำกับ ดูแล และพัฒนา ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน และการพัฒนาด้วยตนเอง”

(ประสิทธิ์ คะเลรัมย์, สัมภาษณ์, 25กรกฎาคม 2560)

“ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการในกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง สนับสนุนทุนการวิจัย เพื่อการพัฒนางานให้เพียงพอกับจำนวนงานวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีการนิเทศ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง”

(Ph.D. Duong Hung Hoang, personal communication, June 12,2017)

“ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง สนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานให้เพียงพอ กับจำนวนงานวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีการนิเทศ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ”

(Vuong Kim Thanh, personal communication, June 13,2017)

“ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานให้เพียงพอกับจำนวนงานวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีการนิเทศ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ”

(Le KhacDien, personal communication, June 14,2017)

“ส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร พร้อมสนับสนุนทุนการวิจัยให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และมีการนิเทศ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ”

(Doan Kim Phuc, personal communication, June 15,2017)

“ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงาน สนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานให้เพียงพอกับจำนวนงานวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อ พร้อมสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม”

(Tran Thi Thu Thuy, personal communication, June 16,2017)

4. ด้านการจัดสวัสดิการ

“การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร สถานศึกษาต้องมั่งบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ผู้บริหารต้องแสวงหางบประมาณจากหลายด้าน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร อาจจะเป็นงบจากมหาวิทยาลัยเอง งบจากหน่วยงานอื่นๆ หรือบงช่วยเหลือจากต่างประเทศ ผู้บริหารต้องสามารถประสานงานให้ได้ มหาวิทยาลัยต้องดูแลช่วยเหลือเรื่องการฝึกอบรม สวัสดิการด้านการให้เวลาสำหรับบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเอง สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย สวัสดิการห้องปฏิบัติการสำหรับการวิจัย บุคลากรวิจัยสนับสนุน มีทุนสนับสนุนในทุกเรื่องในการพัฒนาตนเองทำให้เขามีความกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และมีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เช่น การยกย่อง เกียรติยศ ชื่อเสียง การประกาศเกียรติคุณ ”

(หาญชัย อัมภพผล, สัมภาษณ์, 19กรกฎาคม 2560)

“การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ฝ่ายบุคลากรควรมีข้อมูล
ของบุคลากรทุกคน สวัสดิการที่ควรจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการที่อยู่อาศัย สวัสดิการ
ค่าเดินทาง สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการสวัสดิการห้องทำงาน ”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20กรกฎาคม 2560)

“ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรจัดสวัสดิการให้ตอบสนอง
ความต้องการและจากปัญหาที่เกิดกับบุคลากร และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการจัดสวัสดิการ ”

(อวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 21กรกฎาคม 2560)

“ การจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยควรมีการออกกฎ ระเบียบการให้
สวัสดิการพนักงาน ข้าราชการทุกระดับตามความเหมาะสม ควรมีฐานสภรณ์ของ
มหาวิทยาลัย ให้ความสะดวกรด้านการเงิน การบริหารสินค้าอุปโภคบริโภค ”

(รัฐพล ฤทธิธรรม, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรดำเนินการตามความต้องการ
จำเป็นของแต่ละบุคคล โดยการสำรวจความต้องการของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ ”

(ประสิทธิ์ คะเลรัมย์, สัมภาษณ์, 25กรกฎาคม 2560)

“จัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่
พักอาศัยสำหรับบุคลากรให้เพียงพอและใกล้กับสถานที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการค่าเล่าเรียน
บุตรของบุคลากรทุกคนพร้อมทั้งทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากร สวัสดิการ
ค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและทั่วถึง และมีการตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ
ให้บุคลากร เพื่อใช้เป็นทุนสำรองในวัยเกษียณหรือพ้นจากงาน”

(Ph.D. Duong Hung Hoang, personal communication, June 12,2017)

“ จัดสวัสดิการที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรให้เพียงพอและใกล้กับ
สถานที่ปฏิบัติงาน สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรทุกคนพร้อมทั้งทุนการศึกษา
สำหรับบุตรของบุคลากร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ
และทั่วถึง ”

(Vuong Kim Thanh, personal communication, June 13,2017)

“ จัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง สวัสดิการที่พักรักษาตัว สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรทุกคน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ สวัสดิการค่าเดินทางไปราชการ และมีการตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ เพื่อใช้เป็นทุนสำรองในวัยเกษียณหรือพ้นจากงาน ”

(Le KhacDien, personal communication, June 14,2017)

“ จัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาตนเอง สวัสดิการที่พักรักษาตัว สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และจัด สวัสดิการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง และมีการตั้งกองทุนเลี้ยงชีพให้บุคลากร เพื่อใช้เป็นทุนสำรองในวัยเกษียณหรือพ้นจากงาน ”

(Doan Kim Phuc, personal communication, June 15,2017)

“ จัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่พักรักษาตัวสำหรับบุคลากรให้เพียงพอ สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรทุกคนพร้อม ทั้งทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากร สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากร และมีการจัดตั้งกองทุนสำหรับบุคลากร ”

(Tran Thi Thu Thuy, personal communication, June 16,2017)

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการประเมินอย่างรอบคอบ เพื่อวัดผลผลิตที่ได้ และนำสู่การประเมินค่า โดยมีการเทียบมาตรฐานการดำเนินงาน ในการวัดและประเมินผลควรมีการวัดอยู่ 3 ระดับ คือ ระยะเตรียมการ ระหว่างดำเนินการ และเสร็จสิ้นโครงการ จากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับคุณค่าที่เป็นมาตรฐาน การดำเนินงาน ทำให้การวัดผลประเมินผลได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และเป็นธรรม ”

(หาญชัย อัมภพผล, สัมภาษณ์, 19กรกฎาคม 2560)

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการโดยการรายงาน ผลการประเมินตนเอง ตามภาระงานของแต่ละบุคคล การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา จากการสังเกตของผู้บังคับบัญชาเอง เพื่อใช้ประกอบการเพิ่มเงินเดือนหรือการเลื่อน ตำแหน่ง หรือประกอบการพ้นจากงาน ”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20กรกฎาคม 2560)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น
รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมา
ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล และควรให้บุคลากรทุกหมวด/ ฝ่าย/
งานในส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

(อวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 21กรกฎาคม 2560)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยควรมีกฎเกณฑ์
ระเบียบข้อปฏิบัติด้านการประเมินผลที่ชัดเจน และมีการประกาศให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติ
ร่วมกัน การประเมินควรมีการประเมินเป็นลำดับขั้น ”

(รัฐพล ฤทธิธรรม, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้รูปแบบที่มีมาตรฐาน
จากส่วนกลาง และดำเนินการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อสร้างการยอมรับร่วมกัน”

(ประสิทธิ์ คะเลรัมย์, สัมภาษณ์, 25กรกฎาคม 2560)

“การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบการทำงานตาม
สภาพจริงของบุคลากร ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ นำเชื่อถือ โปร่งใส สามารถ
ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม ควรให้ผู้บริหารและหัวหน้าในสายงานนั้นๆ เพื่อนร่วมงาน
มีส่วนร่วมมีส่วนร่วมในการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง”

(Ph.D. Duong Hung Hoang, personal communication, June 12,2017)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ
มีแบบประเมินที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคน ดำเนินการประเมิน
อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ควรให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมมีส่วนร่วม
ในการพิจารณา”

(Vuong Kim Thanh, personal communication, June 13,2017)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ
ดำเนินการสภาพจริงจากการทำงานของบุคลากร ควรมีการแจ้งเกณฑ์การประเมินให้
บุคลากรทุกคนได้รับทราบ เกณฑ์ในการประเมินควรมาจากการมีส่วนร่วม”

(Le KhacDien, personal communication, June 14,2017)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ
ดำเนินการกำหนดเกณฑ์การประเมิน และชี้แจงเกณฑ์ในการประเมินให้บุคลากรได้รับ
ทราบ ควรดำเนินการประเมินอย่างเป็นระบบ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเป็นธรรม
ต่อบุคลากรทุกคน เน้นการมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมในการพิจารณา และมีการกำหนด
จำนวนครั้งในการประเมิน ”

(Doan Kim Phuc, personal communication, June 15,2017)

“ การประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร ควรเน้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติงาน และดำเนินการประเมินผลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ”

(Tran Thi Thu Thuy, personal communication, June 16,2017)

6. ด้านการพ้นจากงาน

“ การพ้นจากงาน แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ พ้นตามวาระ พ้นตาม
ภาระงาน และการพ้นจากงานโดยการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์หรือละเว้นไม่ปฏิบัติหน้าที่
ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีระเบียบและข้อกำหนดในการปฏิบัติ หากเป็นความผิดไม่ร้ายแรง
ควรให้โอกาสในการปรับปรุงตัวและสามารถกลับมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ”

(หาญชัย อัมภพผล, สัมภาษณ์, 19กรกฎาคม 2560)

“การพ้นจากงาน โดยการประเมินแล้วมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์
การประเมิน โดยฝ่ายบุคคลต้องมีข้อมูลในการประเมินเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหาร
ให้ดำเนินการพ้นจากงาน มีแบบวัดผลประเมินเป็นที่ยอมรับ และมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
รวมถึงการมีข้อมูลของบุคคลภายนอกที่มีความสนใจที่จะร่วมทำงานกับองค์กร เพื่อใช้ในการ
การตัดสินใจเลือกบุคคลดังกล่าว”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20กรกฎาคม 2560)

“ การพ้นจากงาน ควรกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการให้
บุคลากรพ้นจากงาน และควรมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการให้
พ้นจากงานให้บุคลากรรับทราบ ”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 21กรกฎาคม 2560)

“ การพ้นจากงาน มหาวิทยาลัยมีระเบียบว่าด้วยการพ้นจากงาน 2 ระดับ คือ 1) การพ้นจากงานตามวาระ เช่น วาระ ละ 4 ปี ไม่เกิน 2วาระ 2) การพ้นจากงานตามระเบียบ เช่น ตาย เกษียณ ลาออก หรือให้ออก ถูกไล่ออก ควรมีการกำหนดอย่างชัดเจน”

(รัฐพล ฤทธิธรรม, สัมภาษณ์, 24กรกฎาคม 2560)

“ การพ้นจากงาน ควรมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการพ้นจากงานให้ชัดเจน และมีการประกาศให้บุคลากรทุกส่วนได้รับรู้และปฏิบัติร่วมกัน ”

(ประสิทธิ์ คณะรัมย์, สัมภาษณ์, 25กรกฎาคม 2560)

“ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการควบคุมความประพฤติบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีการกำหนดระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการพ้นจากงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ควรหาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติ ”

(Ph.D. Duong Hung Hoang, personal communication, June 12,2017)

“ ควรมีการกำหนดระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการพ้นจากงาน ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ควรมีการแจ้งให้บุคลากรเข้าใจถึงสาเหตุการพ้นจากงาน ควรหาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติ และมีการแต่งตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงาน ”

(Vuong Kim Thanh, personal communication, June 13,2017)

“ ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคอยดูแล ป้องกันการประพฤติของบุคลากรที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด มีการกำหนดระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการพ้นจากงานด้วยความเป็นธรรม ควรหาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติ และมีการแต่งตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงาน ”

(Le KhacDien, personal communication, June 14,2017)

“ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการพ้นจากงานของบุคลากร และดำเนินการแจ้งกฎระเบียบข้อบังคับให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ ควรหาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากรทั้งระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติ ”

(Doan Kim Phuc, personal communication, June 15,2017)

“ควรมีการกำหนดระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการพ้นจากงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและมีการแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบที่กำหนดไว้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นสุดท้ายของบุคลากรที่จะพ้นจากงาน หาแนวทางการป้องกันการกระทำผิดของบุคลากร และมีการแต่งตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงาน ”

(Tran Thi Thu Thuy, personal communication, June 16,2017)

สรุปแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีดังนี้

1. ด้านการวางแผน

มีการตรวจสอบภารกิจของหน่วยงานเพื่อกำหนดภาระงาน ตรวจสอบความสอดคล้อง ครอบคลุม ทำการทบทวน ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ในรอบปีที่ผ่านมา จัดทำแผนในรูปแบบแผนระยะสั้น และแผนระยะยาวการวางแผนที่ดีต้องใช้การมีส่วนร่วมในทุกฝ่าย และใช้ฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร หลักสูตร และงบประมาณ และแผนการพัฒนาที่จัดทำขึ้นต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ และแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อให้มีความเป็นเหตุเป็นผลสอดคล้องกัน

2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพ ควรกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการให้ชัดเจน ดำเนินตรวจสอบคุณสมบัติอย่างเป็นธรรมวิธีการสรรหาและการคัดเลือกสามารถดำเนินการโดยการสอบวัดประมวลความรู้ เพื่อตรวจสอบความรู้ความสามารถในด้านนั้นๆ การสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบค่านิยม บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม สอนงานให้กับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หรือสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากหน่วยงานเดียวกันหรือต่างสังกัด สามารถดำเนินการได้โดยการโอน การย้าย ตามวัตถุประสงค์ของงาน

3. ด้านการพัฒนา

ควรมีจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาด้วยตนเอง มีการเขียนแผนพัฒนาตนเอง การทำวิจัย การศึกษาต่อ หรือการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ หรือการพัฒนาที่หน่วยงานเป็นผู้กำหนด โดยการกำหนดรูปแบบการพัฒนา เช่น

การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การทำผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาการทำงาน เป็นทีม การกำหนดจำนวนครั้งของการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา และใช้ กระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาของบุคลากร

4. ด้านการจัดสวัสดิการ

ควรมีการแสวงหางบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อเป็นทุน สนับสนุนการวิจัย ทุนการศึกษา มีการกำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการให้สวัสดิการ แก่ข้าราชการและบุคลากร และบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบด้วย โดย สวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการและบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการที่อยู่อาศัย สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการเรื่องการเดินทาง การให้สวัสดิการด้านเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง โดยการกำหนดเป็นภาระงาน สวัสดิการห้องปฏิบัติการ ห้องวิจัย สวัสดิการด้านบุคลากร สนับสนุนการวิจัย และการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานประสบความสำเร็จ

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในคณะกรรมการควรมีบุคลากรตามหมวด ฝ่าย งานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน โดยจัดลำดับขั้นของการประเมิน เช่น อธิการบดีประเมินรองอธิการบดี รองอธิการบดีที่ อธิการบดีมอบหมายประเมินหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ควรเป็นการประเมินผลตาม สภาพจริง อย่างรอบคอบ โดยการพิจารณาปัจจัยนำเข้า และผลผลิตที่ได้ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม และมีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัด การวัดผล และประเมินผลควรดำเนินการ 3 ระดับ 1) ระยะเตรียมการ ตั้งแต่การวางแผนจนถึงวิธีการ ทำงาน 2) วัดผลระหว่างดำเนินการ 3) วัดผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน

6. ด้านการพ้นจากงาน

มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีการแจ้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้แก่บุคลากรได้รับทราบ ซึ่งการพ้นจากงานแบ่งเป็น 2 ระดับ 1) การพ้นตามวาระ อาจมีการกำหนดวาระของการดำรงตำแหน่ง เช่น วาระละ 4 ปี ไม่เกิน 2 วาระ 2) การพ้นจากงานตามระเบียบที่กำหนด เช่น ตาย ลาออก เกษียณ ให้ออก หรือไล่ออก ซึ่งการให้พ้นจากงานโดยการไล่ออกควรเกิดขึ้นกับการกระทำความผิดที่ ร้ายแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หากเป็นความผิดไม่รุนแรง ควรมีการให้ โอกาสได้มีการปรับปรุงแก้ไข เพราะการให้ออกอาจจะส่งผลถึงวิถีชีวิตของบุคคลอื่นด้วย