

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผลการวิจัย
9. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

4. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน
5. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह อยู่ในระดับปานกลาง
2. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน
3. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน
4. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประเภทการดำเนินงานต่างกัน แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ปีการศึกษา 2559 จำนวน 323 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 24 คน อาจารย์ จำนวน 193 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 106 คน (QuangBinh

University Annual Report 2015,p 8)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ปีการศึกษา 2559 จำนวน 198 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 24 คน อาจารย์ จำนวน 109 คน เจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างของเคร์ชชีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
3. ด้านการพัฒนา
4. ด้านการจัดสวัสดิการ
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. ด้านการพ้นจากงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ถึงมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหาร อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม จำนวน 198 ชุด ด้วยตนเองผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจความสมบูรณ์ของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ(%)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

ของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตาม ความมุ่งหมายของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 “สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก” สมมติฐานข้อที่ 2 “ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง” และสมมติฐานข้อที่ 3 “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง” ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สมมติฐานข้อที่ 4 “สภาพ ปัญหา และ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพการ ดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) เมื่อทำการทดสอบ แล้ว หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method) สมมติฐานข้อที่ 5 “สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มี

วุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ t-test สมมติฐานข้อที่ 6 “สภาพ ปัญหา และ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบินห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test (One way ANOVA) เมื่อทำการทดสอบแล้ว หากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องสภาพ ปัญหาและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบินห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบินห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนา

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบินห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการ

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบินห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการวางแผน และด้านการพัฒนา

4. สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบินห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า

4.1 ผู้ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการสรรหาและคัดเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลสูงกว่าอาจารย์ และเจ้าหน้าที่

4.2 ผู้ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์

5. สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

5.1 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการพ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและด้านการพัฒนาที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กว่างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

6.1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6.2 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพ้นจากงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยน้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

6.3 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยม เวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

7. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม นำเสนอแนวทางพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพ้นจากงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างป๋ินท์ ประเทศ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนาตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า สภาพการ

บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्हนั้น เป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา มีการจัดตั้งเป็นหน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่คณะ สำนัก และศูนย์ ต้องมีหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ ควบคุมกำกับบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานดำเนินไปได้สะดวก หัวหน้าหน่วยงานต้องเตรียมการ คาดการณ์ วางแผน อัตรากำลังของหน่วย พร้อมทั้งนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงต่อไป เพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา จำแนกทาน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ศูนย์สุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ด้านสิทธิประโยชน์ 3) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ 4) ด้านการประเมินบุคลากร 5) ด้านสถานภาพบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนพงศ์ สมุทรหล้า (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ภาพรวมการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.47)

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศ

สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิन्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต่างๆ ส่งอัตรากำลังเสนอมาอย่างฝ่ายบุคลากร โดยที่ฝ่ายบุคลากรต้องนำอัตรากำลังที่แจ้งความจำนงเสนอนั้นเข้าที่ประชุมของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรเหล่านั้น ซึ่งต้องมีลำดับขั้นตอนที่ใช้เวลาในการดำเนินการในขั้นตอนดังกล่าว เมื่อได้รับอนุมัติอัตรากำลังเป็นที่

เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบุคลากรต้องดำเนินการตามกระบวนการของการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ อาจารย์ ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยถวิล คำโสภา และพระมหาสันติ ธีรภัทโท (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า จากการสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการแก้ไขปัญหโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสอฝีนะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาพบว่าปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการบำรุงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์

ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการวางแผน และด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการพัฒนา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลมีสภาพการบริหารงานบุคคลที่ดีและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ความต้องการของหน่วยงานต่างๆ มีการวางแผนที่ครอบคลุม การสรรหาที่ตรงกับความต้องการทั้งจำนวนและวุฒิการศึกษา รวมถึงประสบการณ์ และรวดเร็วทันกับความต้องการบุคลากรมาทำงานในช่วงเวลานั้นๆ รวมทั้งระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์อยู่ในระดับน้อย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลไม่สะดุด ไม่ต้องคอยแก้ปัญหาบ่อยๆ ส่งผลให้การขับเคลื่อนระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์มีประสิทธิภาพอย่างมาก

4. สภาพปัญหา และประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

4.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการสรรหาและคัดเลือกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลสูงกว่าอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยกว้างป็นมีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดวางแผนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการรับบรรจุและแต่งตั้ง จึงทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการปฐมนิเทศรับทราบระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านทดลองปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป ทั้งได้รับทราบและเห็นบุคลากรด้วยกันได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสอผีนี้ะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามตัวแปร ประเภทของบุคลากร ที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน

4.2 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยกว้างป็น เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ดังนั้นการจัดการบริหารด้านต่างๆ จึงต้องมีความรอบคอบในทุกๆ ด้าน รวมถึงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้วย ต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด เมื่อเกิดปัญหาขึ้นต้องรีบ

แก้ไขทันที เพื่อการดำเนินงานของทางมหาวิทยาลัยเกิดความสิ้นไหล ไม่สะดุด แต่สืบเนื่องจากการที่สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นนั้นอยู่ในระดับสภาพการบริหารที่ดี จึงทำให้ปัญหาไม่ค่อยเกิดตามด้วย ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของสอผิณะ จันพรหมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามตัวแปร ประเภทของบุคลากร วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกัน

4.3 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่มีการจัดการระบบได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัย ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจึงมีน้อย หรือมีปัญหาทางมหาวิทยาลัยก็รีบแก้ไขปัญหานั้นๆ ทันที เพื่อให้การขับเคลื่อนของทางมหาวิทยาลัยเดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย

5.สภาพปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

5.1 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างป็นที่ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามโดย

ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดวางแผนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการรับบรรจุและแต่งตั้ง จึงทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการปฐมนิเทศรับทราบระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านทดลองปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป ทั้งได้รับทราบและเห็นบุคลากรด้วยกันได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของสอพีเ็นะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒพงษ์ สมุทรห্লা (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาค้นคว้าการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาไม่แตกต่างกัน

5.2 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านการพ้นจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับสวัสดิการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาการศึกษาต่อ มีการทำวิจัยต่างๆ พร้อมทั้งได้ศึกษา

ทฤษฎีและหลักการใหม่ๆ เพิ่มขึ้น จึงมองเห็นจุดบกพร่องได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสอผีเนะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน

5.3 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน และด้านการพัฒนามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์มีการจัดการระบบได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัย ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจึงมีน้อย หรือมีปัญหาดังกล่าวมหาวิทยาลัยก็รีบแก้ไขปัญหานั้น ๆ ทันที เพื่อให้การขับเคลื่อนของทางมหาวิทยาลัยเดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย

6. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

6.1 ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แตกต่างกันที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยกวังปิ่นห์มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดวางแผนการทำงาน

ที่เป็นระบบระเบียบ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการรับการบรรจุและแต่งตั้ง จึงทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการปฐมนิเทศรับทราบระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านทดลองปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป ทั้งได้รับทราบและเห็นบุคลากรด้วยกันได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของสอผี๊ะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนางค์ สมุทรหล้า (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่าระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาไม่แตกต่างกัน

6.2 ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์

ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแล้วไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพ้นจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แตกต่างกันไปเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ เป็นสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ดังนั้นการจัดการบริหารด้านต่างๆ จึงต้องมีความรอบคอบในทุกๆ ด้าน รวมถึงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้วย ต้องเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด เมื่อเกิดปัญหาขึ้นต้องรีบแก้ไขทันที เพื่อการดำเนินงานของทางมหาวิทยาลัยเกิดความสิ้นไหล ไม่สะดุด แต่สืบเนื่องจากการที่สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์นั้นอยู่ในระดับสภาพการบริหารที่ดี จึงทำให้ปัญหาไม่ค่อยเกิดตามด้วย ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของสอผี๊ะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของ

บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงาน บุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบ เกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันพบว่าไม่ แยกต่างกัน

6.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม พบว่า โดยภาพรวมแล้วไม่แยกต่างกัน ทุกด้าน ไม่แยกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แยกต่างกันที่เป็น เช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์มีการจัดการ ระบบได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ถูกต้องตาม กฎระเบียบข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัย ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจึงมีน้อย หรือมี ปัญหาทางมหาวิทยาลัยก็รีบแก้ไขปัญหานั้นๆ ทันที เพื่อให้การขับเคลื่อนของทาง มหาวิทยาลัยเดินหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็น ต่างกันตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กวังบิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ พบว่า

1.1.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า เกณฑ์ โดยเฉพาะประเด็นที่ ผู้บริหารควรมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานมีการวางแผน อัตรากำลังของบุคลากรแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอกับภาระงานของหน่วยงานในขณะนั้น

และเพื่อรองรับการเติบโตของมหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น กรณีที่มีการพ้นจากงานของมหาวิทยาลัยให้ฝ่ายบุคคลเร่งดำเนินการจัดการคัดสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ให้เร็วที่สุด เพื่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจะได้ไม่ติดขัดและจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีบุคลากรตามหมวด ฝ่าย งานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินเป็นการประเมินผลตามสภาพจริง อย่างรอบคอบ มีความถูกต้อง แม่นยำ และเป็นธรรม

1.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะประเด็นเมื่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นท์เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กหรือปัญหาที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ ควรเร่งช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ให้เร็ว และทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังอันเนื่องจากการพ้นจากงานของบุคลากรคนเก่า ก็ควรจัดการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้เร็วที่สุด หรือแม้แต่วัสดิการที่บุคลากรควรได้รับ เช่น การเข้ารับการรักษาพยาบาล ควรจัดการเรื่องการเบิกจ่ายให้บุคลากรอย่างรวดเร็ว

1.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพ้นจากงาน โดยเฉพาะประเด็น การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัยควรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การประเมินผลการปฏิบัติงานควรดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และการพ้นจากงานของบุคลากรควรให้โอกาสแก่บุคลากรปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเอง

1.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นท์
 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่พบว่า

1.2.1 ด้านการวางแผน ควรจัดหา คัดสรร บุคลากรมาทดแทน อัตรากำลังบุคลากรที่ขาดแคลนในหน่วยงานต่างๆ ควรดำเนินการทดแทนให้เร็วที่สุด ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผน พร้อมนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ควรพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้ในการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อวิเคราะห์อัตรากำลัง และความต้องการกำลังคนให้ตรงกับความต้องการในอนาคต

1.2.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือก ควรมุ่งมั่น ส่งเสริม ให้การสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใส และเป็นธรรม ควรรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ความต้องการ ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากร โดยใช้สื่อต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้กับบุคคลภายนอก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากร และควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน พร้อมทั้งมีความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน

1.2.3 ด้านการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ ในกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรสนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อการพัฒนางานให้เพียงพอกับจำนวนงานวิจัย ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง และควรมีการนิเทศและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

1.2.4 ด้านการจัดสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการที่พัฒนาค่าสำหรับบุคลากรให้เพียงพอ และใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้เพียงพอและทั่วถึง ควรจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ และทั่วถึง ควรจัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรทุกคน พร้อมทั้งทุนการศึกษาสำหรับบุตรของบุคลากรที่มีผลการเรียนดี ความประพฤติเรียบร้อย และควรจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพให้บุคลากร เพื่อใช้เป็นทุนสำรองในวัยเกษียณหรือพ้นจากงาน

1.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาความดีความชอบ ควรนำผลการปฏิบัติงานพิจารณา อย่างโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ควรมีการตรวจสอบการทำงาน และประเมินบุคลากรอย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ และยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรให้ผู้บริหารและหัวหน้าในสายงานนั้นๆ มีส่วนร่วมในการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพิจารณา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำด้วยความละเอียด รอบคอบ และถูกต้อง อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

1.2.6 ด้านการพ้นจากงาน ควรแต่งตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงาน ควรมีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการควบคุมความประพฤติบุคลากรของมหาวิทยาลัย ควรปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการพ้นจากงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึง

