

## สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह

ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

The State, Problems and Effectiveness of Personnel Management of Quang Binh

University in Socialist Republic of Vietnam

PHAM THANH PHUC\*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์\*\*

ดร. สุรัตน์ ดวงชาต\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน และหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 323 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ F-test (One-Way ANOVA) และ t-test independent Samples

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม นำเสนอเพื่อการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการจัดสวัสดิการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพ้นจากงาน

### ABSTRACT

This research aimed to investigate and compare conditions, problems and effectiveness of personnel management of Quang Binh University in the Socialist Republic of Vietnam as perceived by administrators, instructors and officials with different position, educational attainment, and work experience. The guidelines for

**คำสำคัญ :** การบริหารงานบุคคล, สภาพ ปัญหา ประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह

\* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\* , \*\*\* อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

developing personnel management were also examined. The population consisted of 323 administrators, Instructors and officials. The sample comprised 198 administrators, instructors and officials in the academic year 2016. A tool used was a set of 5-level rating scale questionnaire. Percentage, mean, standard deviation, F-test (One-Way ANOVA) and t-test independent samples were employed to analyze data.

The findings were as follows:

1. The conditions and effectiveness of personnel management of Quang Binh University in the Socialist Republic of Vietnam as perceived by administrators, instructors and officials, as a whole, was at a high level, whereas the problems were at a medium level.
2. The conditions, problems, and effectiveness of personnel management of Quang Binh University in the Socialist Republic of Vietnam as perceived by administrators, instructors and officials classified by different position, as a whole, were not different.
3. The conditions, problems, and effectiveness of personnel management of Quang Binh University in the Socialist Republic of Vietnam as perceived by administrators, instructors and officials classified by educational attainment, as a whole, were not different.
4. The conditions, problems, and effectiveness of personnel management of Quang Binh University in the Socialist Republic of Vietnam as perceived by administrators, instructors and officials classified by work experience, as whole, were not different.
5. The guidelines for developing personnel management of Quang Binh University in the Socialist Republic of Vietnam were proposed for further improvement comprising six aspects: 1) Planning, including workload analysis, creating substantial database, formulating and aligning development plan to the national development plan; 2) Recruitment and Selection, involving clearly defined personnel characteristics and a fair process of personnel recruitment and selection; 3) Personnel Development, covering a provision of study trips, trainings, seminars, workshops, and self-development through online courses; 4) Welfare Provision, covering accommodation, health care, and travel allowance; 5) Performance Evaluation, including a fair performance evaluation process categorizing into three stages: preparation stage, implementation stage, and completion stage; and 6) Termination of employment involved formulating personnel rules, regulations and obligations of dismissal, and notifying the personnel about the six aspects of personnel management to foster full participation of all parties.

**Keywords :** Personnel Management, State Problems Effectiveness of Quang Binh University

## ภูมิหลัง

ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นประเทศกำลังพัฒนา มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่มากมาย แต่ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคและทั่วโลก จากการประชุมพรรคคอมมิวนิสต์แห่งชาติครั้งที่ 12 ระบุว่า การศึกษาและการฝึกอบรมของเวียดนามยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาประเทศ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักข่าวแห่งชาติเวียดนาม เข้าถึงได้จาก <http://daihoidang.vnnet.vn>) การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและ

ประเทศชาติ ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถที่จะปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคโลกสมัยใหม่ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด (ถวิล คำโสภา และพระมหาสันติ ธีรภัทโท, 2551, บทคัดย่อ)

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้สร้าง สรรพสิ่งจนกลายเป็นผลผลิตขององค์กร โดยทั่วไปคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้บุคคล สามารถสร้างสรรค์งานได้ดีมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยความสามารถทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารงานบุคคลได้ปรับเปลี่ยนไป จากผู้บังคับบัญชาเคยเป็นผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการพัฒนางานขององค์กร ผู้บริหารองค์กรทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นนักบริหารงานบุคคล พร้อมกับปฏิบัติงานอื่นๆ คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาล ภายใต้อารมณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ กิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การวางแผนและการพยากรณ์กำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ และการบรรจุ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การบริหารค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ และการจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้คนจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง แต่ถ้าทุกองค์กร มีแนวคิดที่เน้นย้ำว่าทรัพยากรดังกล่าวต้องเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพมาสนับสนุนให้เกิด ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร เป็นการนำเอาพลังความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคลากร ออกมาปฏิบัติให้กับองค์กร และกิจกรรมที่ทำอยู่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สอฝิ่นะ จันพรมศรี, 2552, บทคัดย่อ) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับองค์กรทั่วไป คือ ต้องการ เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศที่มีบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ความก้าวหน้าทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษา ที่มีชื่อเสียงของโลก

การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ถือเป็นหัวใจในการบริหารงาน แต่การดำเนินงานการบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ยังมีสภาพปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ประกอบด้วย ขาดการวางแผนด้านบุคลากร การจัดวางตัวบุคคลไม่สอดคล้องกับศักยภาพ และคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ บุคลากรมีคุณสมบัติไม่ตรงกับสายงาน ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพลดลง (Le Khac Dien, สัมภาษณ์, กรกฎาคม, 2559)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย กว้างบิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม มีความสนใจที่จะศึกษา สภาพ ปัญหาและประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการพ้นจากงาน เพื่อให้ทราบถึง สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน มหาวิทยาลัยกว้างบิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยกว้างบิ่นท์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่อไป

### คำถามของการวิจัย

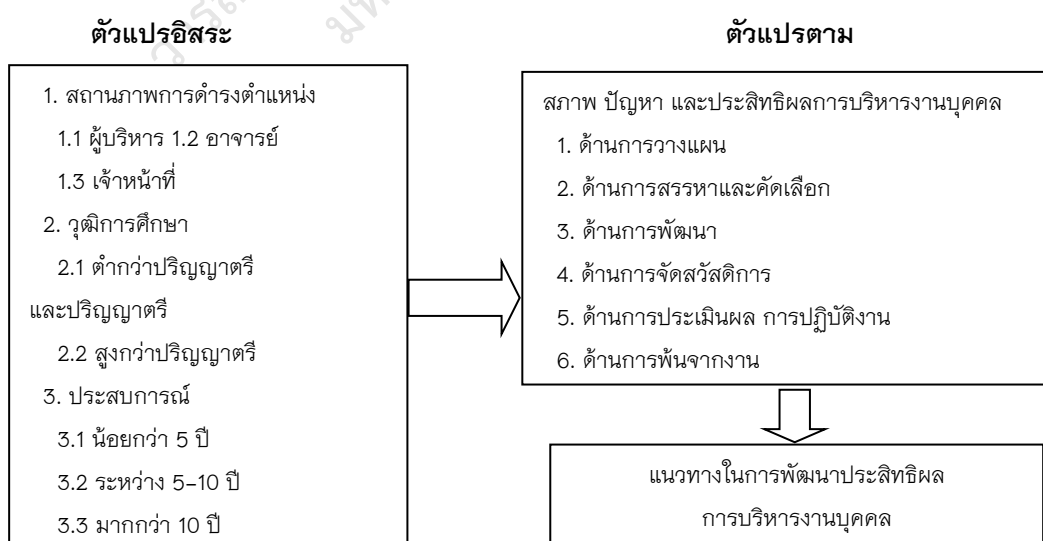
1. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับใด
2. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ แตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด แล้วทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกวังบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ปีการศึกษา 2559 จำนวน 323 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 24 คน อาจารย์ จำนวน 193 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 106 คน (Quang Binh University Annual Report, 2015, p. 8)

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

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์นำมาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถามเรื่อง “สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह” โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह โดยแบ่งขอบข่ายการบริหารงานบุคคลออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือก 3) ด้านการพัฒนา 4) ด้านการจัดสวัสดิการ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ด้านการพ้นจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่न्ह เพื่อขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถาม จำนวน 198 ชุด และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจความสมบูรณ์ของข้อมูล

2. รวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test, การวิเคราะห์ค่าที่ t-test, การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน, การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน

### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนา

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการ

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการวางแผน และด้านการพัฒนา

4. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการพ้นจากงาน ด้านการจัดสวัสดิการ และด้านการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ใน

ระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนั้น เป็นสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา มีการจัดตั้งเป็นหน่วยงานต่างๆ ตั้งแต่คณะ สำนัก และศูนย์ มีหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ ควบคุมกำกับ บุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อให้ภารกิจของหน่วยงานดำเนินไปได้สะดวก หัวหน้าหน่วยงานต้องเตรียมการ คาดการณ์ วางแผน อัตรากำลังของหน่วย พร้อมทั้งนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงต่อไป เพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา จำแนกทาน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นด้านการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ศูนย์สุขภาพสตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต่างๆ ส่งอัตรากำลัง เสนอมาอย่างฝ่ายบุคลากร โดยที่ฝ่ายบุคลากรต้องนำอัตรากำลังที่แจ้งความจำนงเสนอนั้นเข้าที่ประชุม ของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดสรรงบประมาณในการจัดจ้างบุคลากรเหล่านั้น ซึ่งต้องมีลำดับขั้นตอนที่ใช้เวลาในการ ดำเนินการในขั้นตอนดังกล่าว เมื่อได้รับอนุมัติอัตรากำลังเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบุคลากรต้องดำเนินการ ตามกระบวนการของการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ อาจารย์ ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร สอดคล้องกับงานวิจัยถวิล คำโสภา และพระมหาสันติ ธีรภัทโท (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า จากการสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการแก้ไข ปัญหาโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการวางแผน และด้านการพัฒนา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่ดี และรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ความต้องการของหน่วยงานต่างๆ มีการวางแผนที่ครอบคลุม การสรรหาที่ตรงกับ ความต้องการทั้งจำนวนและวุฒิการศึกษา รวมถึงประสบการณ์ และรวดเร็วทันกับความต้องการบุคลากรมาทำงาน ในช่วงเวลานั้นๆ รวมทั้งระดับปัญหาในกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้อยู่ในระดับน้อย จึงทำให้การบริหารงานบุคคลไม่สะดุด ไม่ต้องคอยแก้ปัญหาบ่อยๆ ส่งผลให้การขับเคลื่อนระบบการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้มีประสิทธิภาพอย่างมาก

4. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยกว้างบั้นนี้มีการ ประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดวางแผนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการรับ

การบรรจุและแต่งตั้ง จึงทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการปฐมนิเทศรับทราบระเบียบข้อกำหนดต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านทดลองปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป ทั้งได้รับทราบและเห็นบุคลากรด้วยกันได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอผี๊าะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามตัวแปร ประเภทของบุคลากร ที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน

5. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดวางแผนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการรับบรรจุและแต่งตั้ง จึงทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการปฐมนิเทศรับทราบระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านทดลองปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป ทั้งได้รับทราบและเห็นบุคลากรด้วยกันได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสอผี๊าะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพงศ์ สมุทรห্লা (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาค้นคว้า การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเมื่อได้รับสวัสดิการส่งเสริมให้เข้ารับการพัฒนาการศึกษาต่อ มีการทำวิจัยต่างๆ พร้อมทั้งได้ศึกษาทฤษฎีและหลักการใหม่ๆ เพิ่มขึ้น จึงมองเห็นจุดบกพร่องได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสอผี๊าะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ที่ต่างกันพบว่าแตกต่างกัน

6. สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว๋างบิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน



โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์มีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดวางแผนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการรับการบรรจุและแต่งตั้ง จึงทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในหน้าที่ พร้อมทั้งได้รับการปฐมนิเทศรับทราบระเบียบ ข้อกำหนดต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัย และเมื่อผ่านทดลองปฏิบัติงานแล้ว ได้รับการส่งเสริมให้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป ทั้งได้รับทราบและเห็นบุคลากรด้วยกันได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนั้นความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่ได้มีความคิดเห็นต่างกันตามไปด้วย สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสอผีเ๊ะ จันพรมศรี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลกรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลกรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีต่อองค์ประกอบเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒพงษ์ สมุทรหล้า (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพะเยาไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน ด้านการสรรหาและคัดเลือก และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะประเด็นที่ ผู้บริหารควรมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอกับภาระงานของหน่วยงานในขณะนั้น และเพื่อรองรับการเติบโตของมหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น ปัญหาการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ โดยเฉพาะประเด็น เมื่อปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์เกิดขึ้น ไม่ว่าจะขนาดเล็กหรือปัญหาที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ ควรเร่งช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ให้เร็ว และทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพ้นจากงาน โดยเฉพาะประเด็น การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัยควรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด การประเมินผลการปฏิบัติงานควรดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และการพ้นจากงานของบุคลากรควรให้โอกาสแก่บุคลากรปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาตนเอง

1.2 แนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกว้างปิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พบว่า ด้านการวางแผน ควรจัดหา คัดสรร บุคลากรมาทดแทนอัตรากำลังบุคลากรที่ขาดแคลนในหน่วยงานต่างๆ ควรดำเนินการทดแทนให้เร็วที่สุด ด้านการสรรหาและคัดเลือก ควรมุ่งมั่น ส่งเสริม ให้การสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใส และเป็นธรรม ควรรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับความต้องการ พร้อมทั้งมีความรู้ความสามารถที่ตรงตามสายงาน ด้านการพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พร้อมสนับสนุนทุนการศึกษา ควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา

และประชุมเชิงปฏิบัติการ ในกิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนทุนการวิจัยเพื่อการพัฒนาให้เพียงพอกับจำนวนงานวิจัย ด้านการจัดสวัสดิการ ควรจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยสำหรับบุคลากรให้เพียงพอ และใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควรจัดให้เพียงพอและทั่วถึง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาความดีความชอบ ควรนำผลการปฏิบัติงานพิจารณา อย่างโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ และด้านการพ้นจากงาน ควรแต่งตั้งหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่พ้นจากงาน ควรมีคณะกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรการควบคุมความประพฤติบุคลากรของมหาวิทยาลัย ควรปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการพ้นจากงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย กว่างบิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- 2.2 ควรศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพระบบบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย กว่างบิ่นห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- 2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา จำแนกทาน. (2552). *ความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ ศูนย์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ต่อการปรับเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ถวิล คำโสภา และพระมหาสันติ ธีรภัทโท. (2551). *สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. รายงานการวิจัย พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2551). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กทม. : ประสานการพิมพ์.
- พัฒนพงศ์ สมุทรหุ้ม. (2556). *การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปร.ม. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. เข้าถึงได้จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/.File/manual\\_hr04\\_004.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/.File/manual_hr04_004.pdf)
- สำนักข่าวแห่งชาติเวียดนาม เข้าถึงได้จาก <http://daihoidang.vnnet.vn>
- สอफीน๊ะ จันพรมศรี. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรตามทัศนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Quang Binh University. (2016) *Quang Binh University Annual Report*. Quang Binh University.