

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ
- ผู้วิจัย** : พระมหาอรรถพล นริสโร (คงตัน)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ม.
(การจัดการความขัดแย้ง)
 - : ดร.จิตติวุฒิ อรุณศิริโรจน์ ค.บ., ศษ.ม., Ph.D.(MA)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๔ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ (๔) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยการใช้วิธีวิจัยแบบผสม(Mixed Method) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ จำนวน ๓๑๕ รูป/คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ๑๗๕ รูป/คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที(t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) เพื่อพบความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference:LSD) ในส่วนของคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นทำการวิเคราะห์ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ด้านการสรรหา

บุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านการดำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ด้าน

๒) บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแผนกสามัญ แผนกธรรม และแผนกบาลี ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และบุคลากรที่มี อายุ พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

๓) ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ พบว่า ยังไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนหรือกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนบุคลากร มีความล่าช้าในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ และขาดการติดตามและไม่เดินไปตามแผนการที่ได้กำหนดไว้ ระบบการประเมินยังไม่เป็นไปตามระบบและกลไก และส่วนใหญ่ไม่มีการชี้แจงรายละเอียดหลังจากการประเมิน เพื่อที่ได้ปรับปรุงข้อดีข้อเสีย และไม่มียุทธศาสตร์หรือแผนการรักษาประโยชน์บุคลากร และขาดความเสมอภาค ไม่มีแผนการที่ชัดเจนในด้านนี้

๔) แนวทางในการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ พบว่า ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังให้บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นในรูปแบบการอบรมสัมมนาในรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการพัฒนางานบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสร้างการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปอย่างยุติธรรม มีขั้นตอนหรือวิธีการคัดเลือกบรรจุ หรือการแต่งตั้งที่ถูกต้อง ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ควรสร้างกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๕) ควรส่งเสริมความคิดในการดำรงรักษาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมมีแบบแผนที่ชัดเจน เป็นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น และต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ส่งงานเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยต้องวางแผนการปฏิบัติอย่างไร