

การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

อมร เอื้อกิจ¹, จิราภรณ์ ผันสว่าง², สุรสิทธิ์ ไกรสิน³

Amorn Ueakit¹, Jiraporn Phansawang², Surasit Kraisin³

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.^{1,2,3}

Email : Amorn_auekit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจำนวน 163 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลจำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการวางแผนบุคลากรและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการธำรงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผนบุคลากรควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการเกษียณอายุราชการของบุคลากรสำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากรเพื่อนำมาวางแผน ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ คุณวุฒิ และประสบการณ์ให้ตรงตามสายงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้รับการบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรควรมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอัตราจ้างควรเพิ่มระยะเวลาในการจ้างบุคลากรสัญญาจ้าง

ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อ ให้เพียงพอและเหมาะสมควรจัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรควรนำผลการประเมินที่เป็นความจริงมาวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังควรมีการปรับปรุงแบบการประเมินบุคลากรให้สอดคล้องความเป็นจริงและชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมียึดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

คำสำคัญ : 1. การบริหาร 2. ทรัพยากรบุคคล 3. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study the human resource management of Mahamakut Buddhist University, 2) to compare the opinions of personnel towards the human resource management of Mahamakut Buddhist University, and 3) to study the recommendations on human resource management of Mahamakut Buddhist University. The sample group used in this research was the 163 personnel of Mahamakut Buddhist University. The instruments used for data collection questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Statistics used to test the hypothesis were t-test and F-test.

The results found that: 1. the human resource management of Mahamakut Buddhist University was, in an overall aspect, found to stand at a high level. 2. As regards the comparison of the personnel's opinions about the human resource management, classified by gender, position and educational level, it was in an overall aspect found to show no difference in the case of gender classification, but in an individual aspect, personnel's planning was found to show statistically significant difference at the .05 level. Classified by position, it was, in both overall and individual aspects, found to display no difference, whereas classified by educational level, the statistically significant difference of .05 was found in the dimension of personnel recruiting and selecting. However, no difference was found in the cases of personnel maintenance, personnel development, and evaluation of personnel's performances. 3. The recommendations for the management of human resources

were as follows: 1) The personnel planning should be based on the number of retirements, exploration data, current situation and prevalent problems; moreover, the development plan for academic and supportive sectors should be prepared and designed in a really practical manner. 2) Personnel recruiting and selecting should be implemented under the motto, ‘Put the right man in the right job’, and promotion opportunities should be open wider for staff members than the out-siders. 3) The personnel maintenance program should be undergone via welfare measures such as medical service and merit-system promotion in order to boost morale and sacrificial spirit of the staff members. 4) In the case of personnel development, regular training should be arranged, together with provision of funds and scholarships for funding research and further studies. 5) The results of performance assessment should be used as basic information to design the personnel development plan and the personnel assessment form should reflect the real duties and functions.

Keywords : 1. Management 2. Human Resource 3. Mahamakut Buddhist University

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยด้านพระพุทธศาสนา มีปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ วิสัยทัศน์ พร้อมกับการรักษาเอกลักษณ์หรืออัตลักษณ์ของตนเอง มีการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 เพื่อให้การบริหารจัดการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความเป็นระบบ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับลักษณะของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ยึดถือปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 (งานเลขานุการสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2551)

จากข้อเสนอแนะรายงานประจำปีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรปี 2559-2562 จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ในระดับสากล มหาวิทยาลัยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรมจริยธรรม โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรไว้อย่าง

เพียงพอ เช่น ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทุนอบรมระยะสั้น ทุนพัฒนาบุคลากร ทุนอบรมสัมมนา (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมและการแข่งขันด้าน คุณภาพการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์การปฏิบัติงานของบุคลากรการทบทวน องค์กรด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับภารกิจ ในปัจจุบัน สามารถรองรับบทบาทภารกิจของมหาวิทยาลัยในอนาคตได้ บุคลากรในองค์กรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปจึงถือเป็นกุญแจสำคัญและเป็นต้นทุนสำคัญที่สุดขององค์กรในการพัฒนางานทุกด้าน จึงทำให้เกิดแนวคิดในการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหาและคัดเลือก การธำรงรักษา การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการต่างๆ เหล่านี้มีความ เชื่อมโยงกัน หากมหาวิทยาลัยสามารถจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบท และวัตถุประสงค์ขององค์กรแล้วจะสามารถส่งผลให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สะท้อน ออกมาเป็นผลการปฏิบัติงานที่ดีจนกระทั่งทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันจนทำให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประสบความสำเร็จและเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในปัจจุบัน
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแตกต่างกัน
- 3.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแตกต่างกัน

3.3 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ได้ทราบผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4.3 ผลการวิจัยที่ได้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยสามารถนำไปวางแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งข้อเสนอแนะที่ได้สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย ได้แก่ วิทยาเขตร้อยเอ็ด 80 รูป/คน วิทยาเขตอีสาน 77 รูป/คน วิทยาเขตศรีล้านช้าง 56 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร 27 รูป/คน วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 33 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 273 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน จึงใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ได้ 163 รูป/คน จากทั้งหมด 3 วิทยาเขต 2 วิทยาลัย โดยการเทียบสัดส่วนและการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน โดยดูจากข้อมูลตอบกลับรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form จำนวน 163 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test และ F-test

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการวางแผนบุคลากร	3.97	0.85	มาก	2
2	ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.86	0.88	มาก	3
3	ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.79	0.87	มาก	5
4	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.98	0.90	มาก	1
5	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.82	0.89	มาก	4
โดยรวม		3.85	0.87	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.90) ด้านวางแผนบุคลากร ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.85) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.88) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.89) และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.87) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.90) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้จักการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.88) 2) ด้านวางแผนบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.85) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามขั้นตอนและวิธีการตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.65) 3) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.=0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= 0.77) 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.=0.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บุคลากรทราบ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.91) และผู้บริหารได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=0.89) 5) ด้านการธำรงรักษาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.=0.85)

6.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามเพศตำแหน่ง และระดับการศึกษา 1)บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านปรากฏว่า ด้านการวางแผนบุคลากร เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านการวางแผนบุคลากรมากกว่าเพศชาย ส่วนด้านอื่นๆ เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 2)บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน 3)บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการวางแผนบุคลากรและด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการธำรงรักษาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้ 1)ด้านการวางแผนบุคลากร ควรวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับการเกื้อหนุนอายุราชการของบุคลากร ควรสำรวจข้อมูล สภาพปัจจุบันและปัญหาของบุคลากร เพื่อนำมาวางแผนฯ ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างชัดเจน 2)ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ คุณวุฒิ และประสบการณ์ให้ตรงตามสายงาน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรได้รับได้การบรรจุแต่งตั้ง 3)ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ควรมีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคลากรอัตราจ้างควรเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสม มหาวิทยาลัยควรเพิ่มระยะเวลาในการจ้างบุคลากรสัญญาจ้าง 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมงานแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อให้เพียงพอและเหมาะสม ควรจัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง 5)ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรนำผลการประเมินที่เป็นความจริงมาวางแผนพัฒนาบุคลากร อย่างจริงจังควรมีการปรับปรุงแบบการประเมินบุคลากรให้สอดคล้องความเป็นจริงและชัดเจน และในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรยึดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 การบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร ตามลำดับ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้จักการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง และบุคลากรยังให้ข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากรอันได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมงานแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดหาทุนพัฒนาบุคลากร ทุนวิจัย ทุนศึกษาต่อให้เพียงพอและเหมาะสม และควรจัดอบรมเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสรุ กลิ่นวิชิต (2558) ที่ได้ศึกษาที่ได้ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพสามารถทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ โดยคำนึงถึงบริบทภายในและภายนอกองค์กร การสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากร และการบริการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพจะสร้างความมั่นใจได้ว่าบุคลากรมีคุณสมบัติสอดคล้องตรงตามกลยุทธ์และทิศทางการบริหารขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง ลาวะลี, พระครูวิจิตรปัญญารักษ์, สุเทพ เมย์ไธสง (2564) ที่ได้ศึกษาตัวแบบพุทธบูรณาการการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบ/ปัจจัยที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 26 ตัวบ่งชี้ อันดับที่ 1 คือ การอบรมและพัฒนาบุคลากร(HUM1) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading: λ) เท่ากับ 0.676 อันดับที่ 2 คือ การสร้างแรงจูงใจ(HUM2) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading: λ) เท่ากับ 0.412 คือ อันดับที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมและการสร้างทีมงาน(HUM3)มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading: λ) เท่ากับ 0.409 และอันดับที่ 4 คือ การสร้างคุณค่าของบุคลากร(HUM4) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(Factor Loading: λ) เท่ากับ 0.399

7.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยจำแนกตาม เพศตำแหน่ง และระดับการศึกษา

7.2.1 ด้านการวางแผนบุคลากรผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์แผนงาน โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคล(กบม.)

ตามขั้นตอนและวิธีการตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและมีการประชุมเพื่อกำกับนโยบาย การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลให้เป็นรูปธรรมในปีที่ผ่านมางานบุคคลมีการรายงานข้อมูลบุคลากร ในเชิงสถิติต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปีงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาบริหารทรัพยากร บุคคลนำแผนงานการวางแผนบุคลากรไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมกำหนดทิศทางและเป้าหมายการ วางแผนอัตราากำลังที่ชัดเจนและต่อเนื่องครอบคลุมทำงานตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดมีความ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงปริมาณ ประเภทและการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสมตัดสินใจไปแล้วมี การติดตามและตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นพิจารณาจัดทำแผนอัตราากำลังให้มีความยืดหยุ่น สามารถ ปรับได้ตามสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในด้านเปรียบเทียบตามสถานภาพที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยฝ่ายหญิงมีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการวางแผนงานบุคลากรมากกว่าเพศชาย ในการ เปรียบเทียบด้านตำแหน่งระหว่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และในการ เปรียบเทียบด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรกานต์ นิมิตรศตกุล (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้จำนวน บุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กรมากที่สุด

7.2.2 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมหาวิทยาลัยมีกระบวนการปฏิบัติด้านการ จัดสรรกำลังคนเข้าไปทำงานตามโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผ่านกระบวนการสรรหา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยชี้แจงกระบวนการสรรหาเป็นไปตามระบบคุณธรรมในรูปแบบคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ในทุกขั้นตอนมีความบริสุทธิ์ โปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ มีกระบวนการที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน กระบวนการสรรหาและคัดเลือกสายวิชาการ โดยการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป การสอบ ทักษะข้อเขียนทางวิชาการ การสอบสอนและการสอบสัมภาษณ์สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหาร ทั่วไป โดยการสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป การสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และ การสอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภท ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ให้เป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยโดยความ คิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดย เปรียบเทียบตามสถานภาพที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ในการเปรียบเทียบด้านตำแหน่งระหว่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และในการเปรียบเทียบด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรปวีณ์ จุฬยานนท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกใช้วิธีการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์และสัญญาจ้างจะแบ่งเป็นสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาสั้น และแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา อีกทั้งได้มีการกำหนดพฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดทางวินัย แนวทางการพิจารณาโทษทางวินัยพร้อมทั้งผู้ที่ได้รับมอบหมายสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี กำหนดให้ประเมินโดยหัวหน้างานหรือคณะกรรมการปีละสองครั้ง โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการทำงาน

7.2.3 ด้านการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีสวัสดิการให้กับบุคลากรในการเบิกค่ารักษาพยาบาล มีสวัสดิการทำประกันภัย ให้กับบุคลากรพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและตรงตามจริงติดตามการปฏิบัติงานโดยการตรวจสอบด้วยตนเองสนับสนุนบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นโดยการมอบรางวัล “วชชาจรรณสมปโน” เพื่อให้เกิดการตั้งใจในการทำงานให้ความเอาใจใส่ต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอกลั่นกรองผลการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะและเหตุผลในการขอโอนย้ายและลาออกของบุคลากรการลงโทษทางวินัยแก่บุคลากรได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยเปรียบเทียบตามสถานภาพที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยฝ่าย ในการเปรียบเทียบด้านตำแหน่งระหว่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และในการเปรียบเทียบด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หัสชัย ตั้งมั่งมี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตากผลการวิจัยพบว่า 1)กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 80.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2)ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3)ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ร้อยละ 79.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ

7.2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมีการกำหนดแนวทางและกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผน สนับสนุน

บุคลากรในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และศึกษาดูงานสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนางานในหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เขียนบทความตำราทางวิชาการหรือทำงานวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนผู้บริหารและฝ่ายวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคลมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีความตั้งใจในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้จักการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ เพื่อใช้ในการกำหนดเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยโดยเปรียบเทียบตามสภาพที่มีแตกต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน โดยในการเปรียบเทียบด้านตำแหน่งระหว่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และในการเปรียบเทียบด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตจุฑาจันทร์ประสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ผลการวิจัยพบว่า 1)สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อและด้านการพัฒนาตนเอง 2)สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการศึกษาต่อ 3)บุคลากรทางการศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพการรับราชการ และหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่แตกต่างกัน และ 4)แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผนด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

7.2.5 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้การประเมินสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีการชี้แจงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ และนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบการประเมิน ตามปีงบประมาณ รอบที่ 1 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม รอบที่ 2 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน ของบุคลากรที่อยู่ในกำกับดูแลด้วยความเป็นธรรม โดยให้กำหนดระดับผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ โดยความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยเปรียบเทียบตามสถานภาพที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ในการเปรียบเทียบด้านตำแหน่งระหว่างอาจารย์และเจ้าหน้าที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และในการเปรียบเทียบด้านการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามอาจ นัยวัฒน์ และคณะ (2558) ที่ได้ทำการศึกษากำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมุ่งหวังให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นใหม่เป็นไปเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น มากกว่าเป็นไปเพื่อจุดประสงค์ด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะโดยธรรมชาติแล้วบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มักรู้สึกตึงเครียด วิตกกังวลและเกรงกลัวต่อการถูกได้รับการตัดสินเพื่อให้คุณค่า(Value Phobia) ซึ่งผลการตัดสินอาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ถ้าผลการตัดสินปรากฏทางลบไม่เป็นไปในทางที่พึงปรารถนา ก็อาจทำให้รู้สึกสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเองเสียหายหรือเสียผลประโยชน์ ดังนั้นจึงไม่เป็นที่น่าประหลาดใจนักต่อการพบผลการวิจัยที่ว่าบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholders) ต้องการให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่พัฒนาตามระบบใหม่ขึ้นไปใช้ในวิถีทางที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ กับตนเองส่วนผลการวิจัยที่พบว่า มีบุคลากรบางคนรู้สึกวิตกกังวลห่วงใยเกี่ยวกับความเป็นอัตวิสัย/เป็นนามธรรมของการวัดประเมินสมรรถนะ (ทั้งสมรรถนะหลักขององค์กรและสมรรถนะเฉพาะของการปฏิบัติงาน) ที่มักให้ผลของการวัดประเมินที่คลาดเคลื่อนสูงและไม่เห็นด้วยกับการนำผลการวัดประเมินสมรรถนะไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบที่มีส่วนได้ส่วนเสียสูง ทั้งนี้เพราะการวัดประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการแสดงออกในระหว่างการทำงานอันเป็นผลจากแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไป เช่น ภาวะผู้นำการวางแผนและจัดระบบงานและการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา เป็นคุณลักษณะด้านจิตพิสัยที่ผลการวัดประเมินมักมีความคลาดเคลื่อนและเชื่อมั่นต่ำโดยธรรมชาติอยู่แล้ว ดังนั้น การนำผลการวัดประเมินสมรรถนะไปใช้ในวิถีทางใดๆ ที่อาจก่อให้เกิด “ส่วนเสียผลประโยชน์” ย่อมทำให้บุคลากรผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วย

8. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปผู้วิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการวางแผนบุคลากร 2)ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3)ด้านการดำรง

รักษาบุคลากร 4)ด้านการพัฒนาบุคลากรและ 5) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 มหาวิทยาลัยควรมีเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

9.1.2 มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสหรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

9.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

9.2.1 ควรประยุกต์ใช้หลักการบริหารงานบุคคลอย่างรอบด้าน อันได้แก่ ด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพขององค์กร

9.2.2 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรวางแผนการใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด ร่วมมือกันกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องแต่ละบริบทของแต่ละสังกัด ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

9.3.1 ควรเพิ่มจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้มากขึ้น ศึกษาการวิจัย เพื่อเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละสายงาน

9.3.2 ควรเพิ่มเครื่องมือในการทำวิจัยให้มากขึ้นนอกเหนือจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เช่น การสังเกตพฤติกรรม หรือการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงเพื่อที่จะเป็นมาตรฐานในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้นไป

10. เอกสารอ้างอิง

- งานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2551). **ระเบียบข้อบังคับข้อกำหนด ประกาศมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย(ฉบับประมวลเล่ม) พ.ศ. 2540-2550.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิต. การศึกษาอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- บรรจง ลาวะลี, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, สุเทพ เมย์ไธสง. (2564). **ตัวแบบพุทธบูรณาการการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. 6(5). 140-156.**
- พัชรกานต์ นิมิตรศตกุล. (2558). **กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). **รายงานประจำปี 2562. นครปฐม : โรงพิมพ์สาละพิมพ์การ.**
- สรร กลิ่นวิจิต. (2558). **การบริหารทรัพยากรบุคคลตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- หัสชัย ตั้งมั่งมี. (2559). **การศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เขตอำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.**

องอาจ นัยพัฒน์, นิภา ศรีไพโรจน์, ดวงใจ สีเขียว, นพวรรณ ศรีเกตุ. (2558). **การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มศว) โดยใช้ตัวชี้วัดสำคัญรายบุคคล**. รายงานการวิจัย. สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรปวีณ์ จุฬิยานนท์. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York : Harper and Row.

11. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์คำแนะนำจากอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการค้นคว้าวิจัย จนทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ขอขอบคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการะคุณทุกท่านที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจตลอดมา