





























ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน  
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
รายข้อด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

| การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)   | ค่าสถิติ |          | ระดับความ<br>พึงพอใจ |
|---|----------|----------|----------------------|
|   | $\mu$    | $\sigma$ |                      |
| 1. การแจ้งข้อมูลข่าวสารของโครงการ ทุกครั้งเมื่อมีการจัดกิจกรรม  | 3.86     | 0.87     | มาก                  |
| 2. การจัดบริการเอกสารเกี่ยวกับกฎระเบียบให้บุคลากรทราบ   | 4.16     | 0.84     | มาก                  |
| 3. การจัดบริการส่งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับระเบียบมหาวิทยาลัยและระเบียบของทางราชการหรือแนวปฏิบัติให้แก่บุคลากรทุกครั้ง | 4.20     | 0.76     | มาก                  |
| 4. การจัดบริการข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้บุคลากรทราบ                                 | 3.92     | 0.90     | มาก                  |
| 5. การจัดให้มีศูนย์ข่าวสารการศึกษาต่อให้บุคลากรรับทราบ  | 3.60     | 0.76     | มาก                  |
| 6. การจัดบริการข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลให้แก่บุคลากร  | 3.32     | 0.97     | ปานกลาง              |
| 7. การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับบุคลากรถูกต้องทันสมัยสามารถนำไปใช้ได้   | 3.84     | 0.87     | มาก                  |
| รวม   | 3.84     | 0.50     | มาก                  |

จากตารางที่ 15 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดบริการส่งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับระเบียบมหาวิทยาลัยและระเบียบของทางราชการหรือแนวปฏิบัติให้แก่บุคลากรทุกครั้ง ( $\mu = 4.20$ ) การจัดบริการเอกสารเกี่ยวกับกฎระเบียบให้บุคลากรทราบ ( $\mu = 4.16$ ) การจัดบริการข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้บุคลากรทราบ ( $\mu = 3.92$ ) การแจ้งข้อมูลข่าวสารของโครงการ ทุกครั้งเมื่อมีการจัดกิจกรรม

( $\mu = 3.86$ ) และ การจัดให้มีศูนย์ข่าวสารการศึกษาต่อให้บุคลากรรับทราบ ( $\mu = 3.60$ ) ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวนวน 1 ข้อ ได้แก่ การจัดบริการข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลให้แก่บุคลากร ( $\mu = 3.32$ ) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพผู้ใช้การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

| ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย | อาจารย์ (n=90) |          | เจ้าหน้าที่ (93) |          |
|---|----------------|----------|------------------|----------|
|   | $\mu$          | $\sigma$ | $\mu$            | $\sigma$ |
| 1. การวางแผนกำลังคน                                     | 4.07           | 0.33     | 3.96             | 0.36     |
| 2. การสรรหา   | 3.66           | 0.52     | 3.71             | 0.60     |
| 3. การคัดเลือก  | 4.06           | 0.27     | 4.11             | 0.22     |
| 4. การนำบุคลากรเข้าสู่งาน                               | 3.85           | 0.31     | 3.87             | 0.29     |
| 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน                            | 4.15           | 0.33     | 4.23             | 0.27     |
| 6. การพัฒนาบุคลากร                                      | 3.91           | 0.34     | 3.87             | 0.29     |
| 7. ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ                                | 4.07           | 0.35     | 4.06             | 0.23     |
| 8. การปฏิบัติงานต่อเนื่อง                               | 3.66           | 0.56     | 3.81             | 0.50     |
| 9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน                            | 4.06           | 0.53     | 3.91             | 0.50     |
| 10. การไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร                           | 3.85           | 0.40     | 3.74             | 0.63     |
| 11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร                           | 4.15           | 0.56     | 3.94             | 0.41     |
| รวม   | 3.91           | .193     | 3.93             | .168     |

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน ทั้งโดยรวมและราย ทั้ง 11 ด้าน คือ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการปฏิบัติงานต่อเนื่อง ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร

ด้านการคัดเลือก ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### 4. ศึกษาข้อเสนอแนะและเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 183 ฉบับที่มีการตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 50.65 ของบุคลากรทั้งหมด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอเชิงพรรณนา ดังนี้

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยเห็นความสำคัญต่อด้านการวางแผนกำลังคน ซึ่งกล่าวว่าการวางแผนกำลังคนต้องมีความเหมาะสม และตรงตามความต้องการของบริหารและจัดการด้านสถานศึกษา ซึ่งมีประโยชน์อย่างมาก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และในภาพรวมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการคัดเลือก ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยและกระตุ้นการบริการทางงานของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

เจ้าหน้าที่ควรจะมีการเสริมสร้างความมั่นใจด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ โดยการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ควรจะมีการประเมินเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่น่าจะมีประสบการณ์และมีตัวอย่างประกอบทุกครั้ง

นอกจากนั้นผู้บริหาร ควรเร่งพัฒนาการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับกับการขยายตัวของมหาวิทยาลัย และเพื่อรองรับกับจำนวนนักศึกษาฆราวาสที่เข้ามาเรียนผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาผู้บริหาร และคณาจารย์ ควรวางแผนปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ควรจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการประกันคุณภาพ โดยให้การทำงานประกันเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ควรมีเจ้าหน้าที่ประสานงานประกันคุณภาพ คือ สามารถประสานงานจากทุกสำนักหรือหน่วยงานในวิทยาเขต เพื่อให้งานประกันสำเร็จไปด้วยดี และควรจัดสรรงบประมาณในการทำงานประกันไว้ทุกปี ในด้านบุคลากรผู้บริหาร ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคนที่เหมาะกับภาระงานนั้นๆ รวมทั้งการพิจารณาถึงระบบสัดส่วน บุคลากรที่เป็นพระ และคฤหัสถ์ ให้มีความเท่าเทียมกันในเรื่องของจำนวน ควรมีระบบการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงาน ให้เกิดความเป็นธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก