





มีความพึงพอใจระหว่างอาจารย์ต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกต่างหาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. ข้อเสนอแนะความพึงพอใจของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการวางแผนกำลังคน น่าจะมีการปรับปรุงโครงสร้างการวางแผนกำลังคนให้มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันมากขึ้น อาจารย์ควรจะมีการเสริมสร้างความมั่นใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร และการให้บริการข้อมูลข่าวสาร โดยมีการประเมินอาจารย์ ด้านการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานต่อเนื่อง ที่ส่งผลต่อค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเร่งการสรรหา การคัดเลือก และการนำบุคลากรเข้าสู่งาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพไว้อย่างต่อเนื่อง การบริหารงานบุคคลคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคนที่เหมาะกับภาระงาน โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก

## อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในมาก ( $\mu = 3.91$ ) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

1.1 การบริหารงานผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ หน่วยงานฝ่ายบริหารของวิทยาเขตหนองคาย แบ่งออกเป็น 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานวิทยาเขตหนองคาย สำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์หนองคาย ซึ่งหน่วยงานทั้ง 3 นั้น มีผู้บริหารเป็นผู้กำกับดูแล และดำเนินงานให้เป็นไปตามการวางแผนงานของหน่วยงานได้อย่างเป็นที่พอใจของบุคลากรทุกฝ่าย และมีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดรูปแบบ โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจำแนกหน้าที่หลักของหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานรอง (Auxiliary) และ

หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ได้อย่างชัดเจน นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารทั้ง 3 สำนัก ยังได้มีความควบคุม (Controlling) สอดส่องดูแลฝ่ายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

1.2 งบประมาณงานบุคคล เมื่อมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้มีงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานจากรัฐบาลและได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐใน หมวดเงินอุดหนุน ให้กับวิทยาเขตหนองคาย เพื่อใช้ในการดำเนินงานและบริหารงานบุคคล เพื่อใช้ในการบริหารบุคคล โดยจ้างบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับสายงานนั้น เช่น จ้างอาจารย์พิเศษที่มีความสามารถตรงกับสาขาวิชาที่สอนให้เหมาะสมกับสายงาน และจ้างเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับสายงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการบริหารงาน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลางยังนำเงินรายได้มาผนวกเข้ากับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐ ตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

1.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้พิจารณาเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับเป็นที่พอใจ ซึ่งในการบริหารงานการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีคุณภาพทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยในภาพรวมได้ อีกทั้งการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ หรือตามภารกิจของวิทยาเขตหนองคาย สามารถทำได้อีกระดับหนึ่ง นั้นหมายความว่า มีกระบวนการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรให้เป็นไปตามเกณฑ์ของวิทยาเขต เช่น การคัดเลือก บรรจุอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนการรับสมัครนิสิตเข้าศึกษาต่อ ก็มีการพิจารณาคัดสรรด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพพอสมควร และเมื่อได้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ที่ได้กำหนดแล้ว ทำให้มีกิจกรรมกระบวนการอบรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาลัย เช่น เป็นอาจารย์ที่มีศักยภาพทางวิชาการ เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีวิสัยทัศน์ และเป็นนิสิตที่มีความคิดสร้างสรรค์ และเด่นในเรื่องของวิชาการ กระบวนการอบรมเหล่านั้น คือ การปฐมนิเทศ การอบรม การฝึกงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น จากเหตุผลที่กล่าวมานั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้ออกประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2543 กำหนดการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปปฏิบัติงาน วิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการและการอื่นใด

ที่จำเป็นและเหมาะสม ซึ่งมีผลต่อวิทยาเขตหนองคายที่จะต้องจัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับ  
ประกาศมหาวิทยาลัยส่วนกลางดังกล่าว

จากสมมติฐานการวิจัยที่ 2 บุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจ  
ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียง  
เหนือ แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหาร  
งานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไป  
ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

2.1 การที่บุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ  
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน  
อาจเป็นเพราะบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างดี และมหาวิทยาลัยมีการ  
อบรมสัมมนาให้กับบุคลากรจนเกิดความเข้าใจในกระบวนการบริหารงาน รวมทั้งบุคลากรใน  
หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบงาน มีการวางแผนงานเป็น  
อย่างดี ในการสรรหาบุคลากรในแต่ละครั้ง มีการสำรวจข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการ  
วางแผนกำลังคนไว้อย่างชัดเจน เหมาะสมและสอดคล้องกับงานและเวลา และเมื่อได้สรรหา  
บุคลากรเข้ามาในหน่วยงานแล้ว มหาวิทยาลัยมีการให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน โดยจะมีคู่มือการ  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่เพื่อให้บุคลากรที่รับมาทำความเข้าใจกับงาน  
ที่จำต้องทำเบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับ อิศระ วงษ์ชนะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความ  
พึงพอใจในการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มี ตำแหน่งงานและประสบการณ์  
ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
และสอดคล้องกับ วณิชยา ภัทรธรรม (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการบริหารงาน  
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น  
พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 การที่ผลการศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของ  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความแตกต่างกัน  
จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนกำลังคน และด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร อาจเป็น  
เพราะว่า ระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่มีภาระหน้าที่ต่างกัน มีระบบการกลั่นกรองข้อมูลหรือระบบ  
บริหารต่างกัน รวมทั้งระบบการวางแผนการทำงานหรือการรับข้อมูลข่าวสาร เช่น ในกลุ่มของ  
อาจารย์ หน้าที่หลักคือ การเรียนการสอนและวิจัย รวมทั้งภาระหน้าที่ที่นอกเหนือจากภาระการ

สอน ด้วยบทบาทหน้าที่ที่ต้องเป็นผู้เรียนรู้อยู่เสมอ ทำให้การทำงานระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ต่างกันด้วย ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การบริหารงาน จะมีความรอบคอบกว่าเจ้าหน้าที่ เพราะอาจารย์นั้น จะเน้นในเรื่องของหลักการ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผล ดังนั้น ฝ่ายปฏิบัติการ คือ เจ้าหน้าที่ มีทัศนคติในมุมมองที่สะท้อนในเนื้อหาที่เกิดขึ้น และคิดวิเคราะห์ ไม่ค่อยละเอียดเท่ากับอาจารย์ เมื่อถามถึงความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ เจ้าหน้าที่จะตอบในลักษณะงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน คือ งานประจำ แต่งานวางแผน ยุทธศาสตร์ หรือที่เรียกว่า เป็นงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผู้บริหารมีความชำนาญเกี่ยวกับงานประเภทนี้มากกว่า อีกทั้งอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่และแสวงหาความรู้ และรับประสบการณ์ความรู้ ตลอดถึงการให้บริการแหล่งความรู้จากต่าง ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่สามารถทำงานเหมาะสมกับความสามารถของตนเองเป็นสำคัญนอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ยังทำหน้าที่ช่วยผู้บริหารงานด้านการวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเพิ่มค่าจ้าง การปรับวุฒิ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การโอนการย้าย การพัฒนาบุคคล การลงโทษและการลาออกจากราชการ และการรับบำเหน็จบำนาญ ส่วนเจ้าหน้าที่บางครั้งก็ถูกจำกัดบทบาทหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็น ทำให้การทำงานส่วนใหญ่ต้องได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์มากกว่า และเจ้าหน้าที่จะคิดในกรอบ/บริบทของสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนั้น บางครั้งไม่อ้างอิงหลักการมากนัก เช่น ปราบกฏการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม งานฝ่ายปฏิบัติการเป็นงานที่จะต้องคลุกคลีกับเอกสาร งานพัสดุ และอื่น ๆ ที่ฝ่ายบริหารอาจจะมีขอบเขตจำกัดในการทำความเข้าใจ ซึ่งจะต้องเรียกฝ่ายปฏิบัติมาให้คำแนะนำ ทัศนคติของฝ่ายปฏิบัติจึงเน้นในลักษณะของความเป็นจริงกับปัญหา กับเรื่องที่เกิดขึ้น ทำให้ความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี คลองโป่งเกตุ (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงาน ต่างกันเห็นว่าบุคลากร ได้มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยรวมและบางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เนตนา อ่อนพินา (2553 : บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเชรกา จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาการบริหารงานบุคคล โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อเสนอนี้ สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลให้มากยิ่งขึ้น และ สอดคล้องกับ ปณิดา จันทรโพธิ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาจ่าย

ผลตอบแทน : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจด้านวิศวกรรมแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร มิ่งมงคล (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน ของฝ่ายพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้านคือ ด้านการสรรหา และด้านการคัดเลือกบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและการให้บุคคลพ้นจากงานของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ อรทัย จันทร์เหลือง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเชิงใน อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลเชิงใน โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ วิจิต จันทน์ประ โคน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กระบวนการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 11 พบว่า การบริหารงานบุคคล ของศึกษานิเทศก์อำเภอในเขตการศึกษา 1 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ออกไปตาม ตำแหน่งหน้าที่ คือ ผู้บริหารพึงพอใจ ด้านการวางแผนกำลังคนการสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมพัฒนา การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร และสวัสดิการ มีการปฏิบัติในระดับที่น่าพึงพอใจ ส่วนอาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำ ยังมีความพึงพอใจการบริหารงานบุคคลในระดับปานกลางถึงน้อยยังมีการปฏิบัติไม่เหมาะสม ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด 2 ด้าน คือ การไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากรและความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ซึ่งน่าจะนำมาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่งบุคลากร ดังนี้  
 เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ด้านการสรรหาบุคลากร ควรมีการประกาศรับสมัครคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรมที่โปร่งใส มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และในการจัดอบรมสัมมนาบุคลากรแต่ละครั้งควรเปิดกว้างให้ทุกคนได้มีโอกาสได้รับความรู้ เพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านความพึงพอใจในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ควรวางแผนปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพไว้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ควรจัดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการประกันคุณภาพ โดยให้การทำงานประกันเป็นไปในลักษณะการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ควรมีเจ้าหน้าที่ประสานงานประกันคุณภาพ คือ สามารถประสานงานจากทุกสำนัก/หน่วยงานในวิทยาเขต เพื่อให้งานประกันสำเร็จไปด้วยดี และควรจัดสรรงบประมาณในการทำงานประกันไว้ทุกปี

1.3 ด้านความพึงพอใจในด้านบุคลากร ควรวางแผนการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละคนที่เหมาะกับภาระงานนั้น ๆ รวมทั้งการพิจารณาถึงระบบสัดส่วน บุคลากรที่เป็นพระ และคฤหัสถ์ ให้มีความเท่าเทียมกันในเรื่องของจำนวน ทั้งนี้เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ควรจัดองค์การบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบ ไม่ให้เกิดความทับซ้อนกันในหน้าที่ และในระหว่างปฏิบัติงาน ควรมีระบบการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงาน ให้เกิดความเป็นธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก

1.4 ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกว่าเดิม เพราะบางครั้งถ้าสวัสดิการไม่ทั่วถึงหรือไม่เพียงพอ เป็นเหตุให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความภักดีต่อองค์กร ทำให้การทำงานไม่เป็นระบบ หรือบางครั้งอาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริตขึ้นได้

1.5 ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร บุคลากรในมหาวิทยาลัยควรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเท่าเทียมกัน มีการจัดบริการข้อมูลข่าวสารการบริหารงานบุคคลให้แก่บุคลากรมากขึ้น ควรมีการประสานงานที่ชัดเจนกว่าเดิม เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันเหตุการณ์ ฯลฯ



## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัยต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY