

**ชื่อรายงานการวิจัย:** สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ผู้วิจัย:** นายถวิล คำไสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท

**ส่วนงาน:** กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ปีงบประมาณ:** 2551

**ทุนอุดหนุนการวิจัย:** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลใน มจร จากเอกสาร เพื่อศึกษาระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความต้องการปรับปรุงแก้ไขปัญหา โดยสำรวจจากผู้บริหารของ มจร ทั้งส่วนกลางวิทยาเขต รวมจำนวน 208 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน มจร โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับรองอธิการบดีทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในลักษณะการเขียนบรรยายสรุปเนื้อหาโดยภาพรวม ผลการวิจัยมีดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการคัดเลือกและการสรรหา พบว่า มจร มีคณะกรรมการพิจารณาจากใบสมัคร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ การแสดงออก และกำหนดอัตราส่วนสายวิชาการ พระภิกษุ 60% ฆราวาส 40% สายปฏิบัติการวิชาชีพ พระภิกษุ 50% ฆราวาส 50% โดยยึดหลักการเข้ายาก ออกง่าย และยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล
2. ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พบว่า มจร พัฒนาคณาจารย์ในลักษณะส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ และให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน มีการจัดสรรทุนเป็นลักษณะที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละภูมิภาค มุ่งให้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง มีหลักเกณฑ์และระบบประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีองค์คณะบุคคลกลั่นกรองผลการประเมิน และยึดผลสำเร็จของงาน ปริมาณงาน พฤติกรรมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหลัก

4. ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร พบว่า มจร มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล การบริการยานพาหนะ อาหารกลางวัน และได้เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยโดยธนาคารเคหะสงเคราะห์ ให้สิทธิพิเศษในวงเงินกู้ และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจัดให้มีการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ

5. จากการสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการแก้ไขปัญหาโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6. จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน มจร พบว่า มจร สมควรพัฒนาแผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน ควรเป็นวิธีการสอบคัดเลือกทั้งหมด ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้ครบวงจร หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ควรมีการติดตามผลการลาศึกษาต่อของบุคลากร ควรพัฒนาหลักเกณฑ์และระบบการประเมินผลการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ควรปรับโครงสร้างตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน ควรปรับปรุงระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ค่าตอบแทนผู้เกษียณอายุการทำงาน ค่าฌาปนกิจศพ และค่าทำงานล่วงเวลาให้เหมาะสม การตรวจสุขภาพประจำปี การบริการยานพาหนะ สวัสดิการร้านอาหารและที่พักอาศัย การให้ความดีความชอบ การให้รางวัลประจำปี และการนันทนาการ มหาวิทยาลัยควรมีสวัสดิการที่สมดุลกับบุคลากรและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ.