

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาคนและประเทศชาติ ต้องอาศัยกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและสามารถที่จะปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกสมัยใหม่ ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ที่ผ่านมามีได้วางจุดเน้นในเรื่องการพัฒนาคนหรือยึดคนเป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีแนวคิดว่าหากคนได้รับการศึกษาที่ดี “คน” จะเป็นปัจจัยชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาทุกด้าน¹

ในสถานศึกษามีภารกิจหลักในการให้การศึกษาและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพและมีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร การบริหารงานบุคคลนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่ง เพราะความสำเร็จของงานต่างๆ ขึ้นอยู่กับ “คน” ถึงแม้จะมีสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณบริบูรณ์ก็จะไม่มีความหมาย ถ้าหากคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือคนขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรหรือสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนและพัฒนาคนให้ทันสมัยอยู่เสมอ²

สมาน รัชชโยภฤกษ์³ ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ หลักการบริหารในสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีและให้ความยอมรับว่ามีความก้าวหน้าทางวิทยาการในสังคมปัจจุบันก็ตาม แต่ถ้าการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลยังขาดประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานในทุกด้านไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

¹ อารุง จันทวานิช, วารสารวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ, 2549), หน้า 16.

² ดำรงค์ดี ชัยสนิท, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วังอักษร, 2546), หน้า 47.

³ สมาน รัชชโยภฤกษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์น้ำกั้งการพิมพ์, 2546), หน้า 56.

ดังนั้น ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรใดมีการบริหารงานบุคคลที่ดี โดยเฉพาะด้านการนำคนเข้าสู่งานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หรือการดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการเป็นไปตามความจริงถูกต้องตามระเบียบที่วางไว้แล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะมาตามมา ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์¹ ได้กล่าวไว้ว่า การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) ในการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่กับองค์กรได้นานสอดคล้องกับ กิตติ ไฉลกคงถาวร² ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไว้ว่า “กระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย คือ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปรับวุฒิ การโอน การย้ายภายใน การเปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การขอตำแหน่งทางวิชาการ การขอตำแหน่งผู้อำนวยการ การลาศึกษาฝึกอบรมและดูงาน การอนุมัติจ้างบุคลากรประเภทต่างๆ และการลาออกจากงานหรือการพ้นจากงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นงานหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนงานต่างๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ ถึงอย่างไรก็ตามแต่การบริหารงานบุคคลในแต่ละมหาวิทยาลัยหรือในองค์กรอาจมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยนั้นๆ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แต่ละองค์กรหรือในแต่ละมหาวิทยาลัยมีปัญหาและมีระดับปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ และเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นการศึกษาวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ³ และตั้งที่มีปรากฏในพัฒนาการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย 2540 ได้ชี้ให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ถึงปริญญาเอก มีผู้เข้ารับการศึกษาทั้งที่เป็นพระภิกษุและฆราวาสในทุกระดับชั้น โดยได้งบประมาณจากงบอุดหนุนของรัฐบาลและจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย⁴

¹ธงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2543), หน้า 24.

²กิตติ ไฉลกคงถาวร, เอกสารประกอบการบรรยาย **รูปแบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่**, (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพมหานคร) เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546, หน้า 9-14.

³ราชกิจจานุเบกษา **ฉบับกฤษฎีกา** เล่มที่ 114 ตอนที่ 51 ก. หน้า 33.

⁴มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, **พัฒนาการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย 2545** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) 2543. หน้า 7.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีหลักการบริหารงานบุคคล¹ ดังนี้ 1) มีการจัดระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินภารกิจตามหลักการ ปณิธาน วัตถุประสงค์และภารกิจ 2) ยึดระบบคุณธรรม (Merit System) 3) เข้ายาก ออกง่าย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องตลอดอายุการทำงานของบุคลากร แต่การบริหารงานบุคคลยังมีปัญหาอยู่หลายด้านอาจเกิดจากการจัดโครงสร้างตำแหน่งบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ตำแหน่งบริหารวิชาการมีตำแหน่งซ้ำซ้อนกัน และอาจก่อให้เกิดสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในด้าน

1. ด้านระบบการสรรหา คัดเลือก และทดลองปฏิบัติงาน เช่น การเปิดสอบหรือการคัดสรรคนเข้าสู่องค์กรยังไม่เปิดกว้าง ทำให้ขาดการแข่งขัน โอกาสได้คนใหม่มีน้อย การคัดเลือกจะคัดเลือกไปตามความรู้สึก ซึ่งไม่เป็นไปตามความรู้ความเป็นจริงตามระเบียบมหาวิทยาลัย และสำหรับการทดลองปฏิบัติงาน ยังไม่เป็นไปตามภาระงานหรือผลของงาน แต่ในหลักการแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งบริหารวิชาการระบุไว้ว่า ใช้กระบวนการสรรหา มีคณะกรรมการกำหนดรูปแบบวิธีการให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยอาจแต่งตั้งจากพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตำแหน่งวิชาการ (หรือกลุ่มอื่น) มาดำรงตำแหน่ง หรืออาจรับบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ทางการบริหารสูงเข้ามาสู่ตำแหน่งบริหารวิชาการได้ แต่ก็ยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร² มีดังนี้ 1) การฝึกอบรมภายในไม่ต่อเนื่อง, 2) ขาดการติดตามผลการฝึกอบรม, 3) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ส่วนมากจะมุ่งเน้นให้ไปศึกษาต่อ ซึ่งขัดกับระเบียบที่กำหนดไว้ว่า “การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย มหาวิทยาลัยคำนึงความต้องการของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก, เมื่อกลับมาต้องปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด, ถ้าต้องการไปอีกต้องใช้ทุนครบถ้วนหรือทำงานชดเชยแล้วอย่างน้อย 1 ปี, เป็นบุคลากรประจำอายุไม่เกิน 45 ปี และผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว, ผู้ได้รับทุนไปศึกษาจะต้องกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่รับจากมหาวิทยาลัยทั้งหมด”

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2545, **หลักการบริหารงานบุคคล**, โรงพิมพ์มหาจุฬาฯ, หน้า 15.

²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2542, **หลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากร**, โรงพิมพ์มหาจุฬาฯ, หน้า 3.

3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน¹ โดยทั่วไปแล้วงานในองค์กรจะได้รับความสำเร็จหรือมีความก้าวหน้าด้วยดีนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่มารับผิดชอบงานขององค์กรนั้นๆ หลักจากที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ผู้บริหารต้องการรับทราบถึงผลการทำงานของบุคลากร เพื่อนำไปพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ให้ความดีความชอบ แต่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ยังมีปัญหาด้านการประเมินผลงานของบุคลากร เช่น สถานภาพของบุคลากรแตกต่างกันทำให้เวลาการทำงานต่างกัน ซึ่งทำให้มีปัญหาการประเมินผลงานต่างกัน และมีเวลาทำงานที่ต่างกัน และปัญหาอีกอย่างคือ ผู้ประเมินมีวัตถุประสงค์ในการประเมินไม่ชัดเจน ตลอดจนขาดการนำผลการประเมินไปใช้ โดยส่วนมากจะประเมินผลงานไปตามความรู้สึก ไม่ได้ประเมินงานไปตามความรู้หรือความเป็นจริงของงาน

4. ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร มหาวิทยาลัยยังไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนที่ระบุชัดถึงการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรเจ็บป่วยหรือเกิดความจำเป็นเร่งด่วน เช่น บิดา มารดา ของบุคลากรเจ็บป่วย มหาวิทยาลัยจะประชุมพิจารณาให้เป็นรายๆ ไป ขึ้นอยู่กับฐานะการเงินของมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณนั้นๆ จึงไม่สามารถกำหนดหลักเกณฑ์สวัสดิการให้แน่ชัดได้ เมื่อรัฐบาลให้ออกกฎหมายการประกันสังคมมหาวิทยาลัยสงฆ์จึงได้ปฏิบัติตามกฎหมายการประกันสังคม การจัดสวัสดิการเริ่มมีกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น เพราะต้องทำตามเงื่อนไขของกฎหมายการประกันสังคม แต่หลังจากรัฐสภามีมติเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยให้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2540 ทำให้มหาวิทยาลัยต้องออกจากระบบการประกันสังคม เพราะพระราชบัญญัติดังกล่าว ในมาตรา² 11 ระบุกำหนดไว้ว่า “กิจการของมหาวิทยาลัยไม่ได้อยู่ในข้อบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยควรได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน” ด้วยเหตุนี้ ทำให้สวัสดิการบุคลากรที่มีอยู่ลดน้อยลง ไม่ครอบคลุมและยังไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงฆ์ประกอบกับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในช่วงนั้นก็ไม่มีทิศทางที่ชัดเจน

การจัดสวัสดิการให้บุคลากรเป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพราะจะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจมีความมานะอดทนเกิดความพึงพอใจใน

¹ สรุปลจากเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2550 หน้า 3-12.

² พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540, โรงพิมพ์มหาจุฬาฯ, หน้า 26.

การทำงานโดยได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพงานและผลของงานที่ทำอยู่ บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีเกียรติในสังคม มีโอกาสก้าวหน้า และบุคลากรจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สวัสดิการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้ดี เกิดความมั่นคง และผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ในหลายองค์กรจึงพยายามสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กรของตน

ดังนั้น สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยซึ่งมีอยู่หลายด้าน เช่น สภาพปัญหาโดยรวมที่สำคัญ คือ ปัญหาสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้ค่ารักษาพยาบาลไม่ครอบคลุมถึงสถานภาพและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร เช่น บุคลากรเจ็บป่วย ก็ขอเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ แต่ในบางหลักเกณฑ์ขึ้นอยู่กับมติคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะพิจารณาให้ตามความเหมาะสม และในส่วนของประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจากรัฐบาลยังไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรเมื่อมีบุคลากรเสียชีวิต จะช่วยเหลือจากบุคลากรในส่วนของงานของมหาวิทยาลัยเอง สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาว¹ ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงาน สนับสนุนให้การบริหารงานส่วนอื่นๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินงาน โดยการบริหารงานมีปัจจัยหลักสำคัญ 4 ประการ หรือเรียกว่า 4 M คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) และที่สำคัญในปัจจุบันยังไม่มี การสำรวจหรือสอบถามศึกษาหาข้อมูลเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งในปัจจุบันมีส่วนงานระดับวิทยาเขตมี 10 วิทยาเขต ส่วนงานระดับวิทยาลัยสงฆ์ มี 4 แห่ง ส่วนงานระดับห้องเรียนมี 13 แห่ง สถาบันสมทบ 3 แห่ง ส่วนกลางจำนวน 325 รูป/คน วิทยาเขตจำนวน 400 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 725 รูป/คน

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมา จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคล และแนวทางการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต เพื่อทราบสภาพปัญหาในปัจจุบัน และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และเพื่อการวางแผนกำหนดนโยบายพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยดังนี้

¹ สมยศ นาวิกาว, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, 2550), หน้า 75.

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความพึงประสงค์ของผู้บริหารในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.3 ขอบเขตของโครงการวิจัย

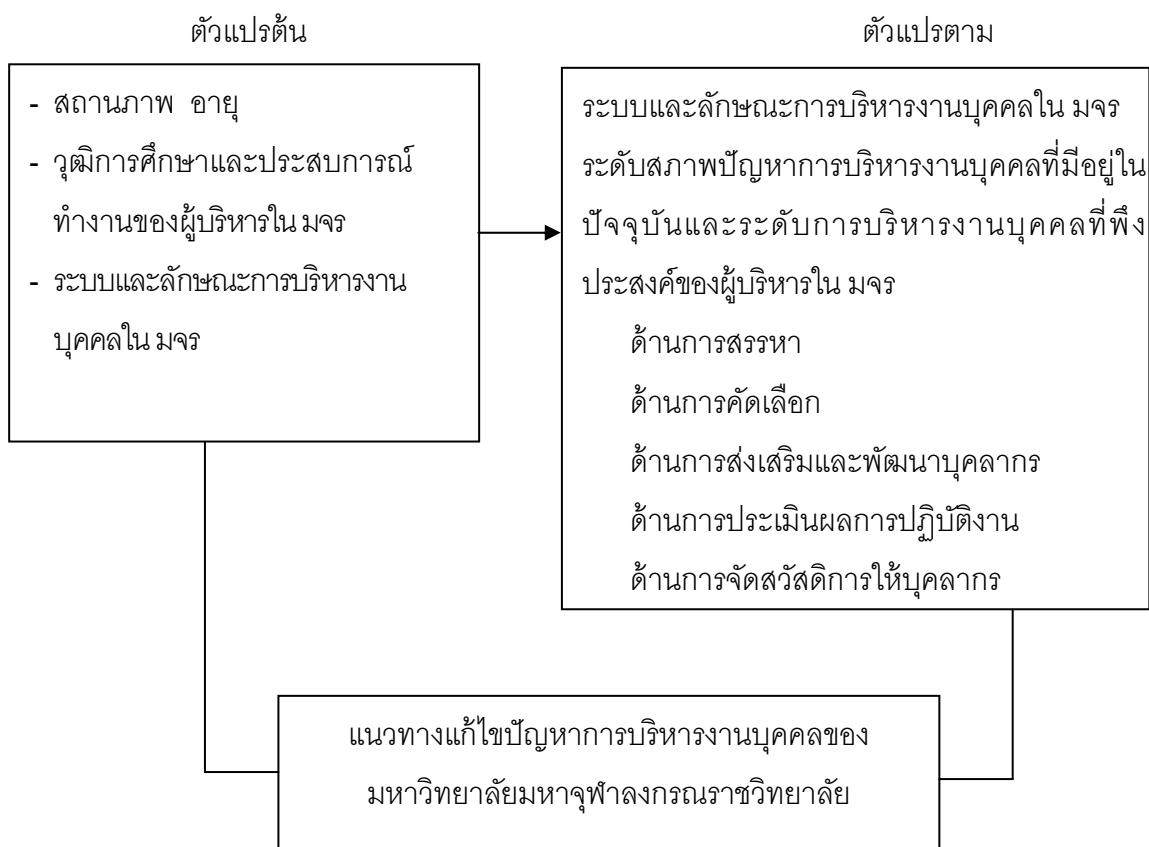
การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตในส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ดังนี้

- 1.3.1 ขอบเขตในด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารงานบุคคล ลักษณะการบริหารงานบุคคล ศักยภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันและระดับการบริหารงานบุคคลที่พึงประสงค์ของผู้บริหารใน มจร โดยมุ่งศึกษาเนื้อหาการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหาและคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการให้บุคลากร และแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง¹ เฉพาะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าภาควิชาถึงระดับผู้ช่วยอธิการบดี รวมทั้งสิ้นจำนวน 280 รูป/คน โดยแยกเป็นส่วนกลางและวิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ดังนี้

¹ประพิน วัฒนกิจ, *ระเบียบวิธีวิจัย: วิจัยสังคมศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: มปท., 2542), หน้า 16-

ที่	ส่วนงาน	ประชากร	หมายเหตุ
1	ส่วนกลาง	108	
2	วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์	172	
	2.1	วิทยาเขตหนองคาย	13
	2.2	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	12
	2.3	วิทยาเขตเชียงใหม่	15
	2.4	วิทยาเขตขอนแก่น	20
	2.5	วิทยาเขตนครราชสีมา	15
	2.6	วิทยาเขตอุบลราชธานี	15
	2.7	วิทยาเขตแพร่	14
	2.8	วิทยาเขตสุรินทร์	17
	2.9	วิทยาเขตพะเยา	13
	2.10	วช.บาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม	9
	2.11	วิทยาลัยสงฆ์เลย	5
	2.12	วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	6
	2.13	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	4
	2.14	วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	8
	2.15	วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	6
		รวมทั้งสิ้น	280

1.4 กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย (Conceptual Framework)



แผนภูมิ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการปฏิบัติงานจากการสรรหาและคัดเลือก การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการให้บุคลากร ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 หรือสิ่งที่เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวในด้าน

1.5.2 การสรรหาและคัดเลือก หมายถึง การเปิดสอบคัดเลือกและสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนกรองตามหลักเกณฑ์ และระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

1.5.3 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษาต่อ การเข้าร่วมฝึกอบรม ร่วมสัมมนา ทุนส่งเสริมการศึกษาดูงาน และทุนสนับสนุนการวิจัย

1.5.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่จัดขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองและเพื่อให้คุณค่าของผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.5.5 การจัดสวัสดิการ หมายถึง การจัดสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพ สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือกองทุนเงินสะสมบุคลากรและสวัสดิการที่พักอาศัยหรือเงินกู้เพื่อเคหะสังเคราะห์ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ายานพาหนะ การให้ลา นันทนาการ ประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น งานเลี้ยงอำลาผู้เกษียณอายุการทำงาน เงินช่วยเหลือพิเศษ และการพิจารณาให้บุคลากรได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับฆราวาส

1.5.6 ระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน ตั้งแต่การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง พัฒนาบุคลากร การให้รางวัลสิ่งตอบแทนจนถึงพ้นจากตำแหน่งงาน

1.5.7 ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตั้งแต่ระดับรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าฝ่าย ทั้งที่เป็นพระภิกษุและฆราวาส ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต

1.5.8 ความพึงประสงค์ หมายถึง ความประสงค์ต้องการให้มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย

1.6.1 ระดับนโยบายที่จะนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยและส่วนงานอื่น

1.6.1.1 มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่างๆ ได้รับรู้ระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.6.1.2 มหาวิทยาลัยได้รับรู้ระดับสภาพปัญหาและความประสงค์ต้องการจากบุคลากรที่ต้องการให้มีการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เกิดมีการพัฒนาขึ้นใหม่

1.6.1.3 มหาวิทยาลัยได้รับทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนากำลังคนและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.6.2 ระดับการปฏิบัติที่จะนำเสนอต่อบุคลากรที่สามารถนำไปใช้

1.6.2.1 บุคลากรได้รับรู้ระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.6.2.2 บุคลากรได้รับรู้ระดับสภาพปัญหาและความประสงค์ต้องการจากบุคลากรที่ต้องการให้มีการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เกิดมีการพัฒนาขึ้นใหม่

1.6.1.3 บุคลากรได้รับทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า นำไปใช้อ้างอิงได้