

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระบวนการของการศึกษาเป็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง จนอาจกล่าวได้ว่ากระบวนการของการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาทั้งมวล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพ และกำลังคนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นผลมาจากประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา (สันติธร ยิ้มละมัย, 2540 : 1) ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในโลกยุคใหม่นั้นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้” ประเทศที่มีพลเมืองได้รับการศึกษาดีย่อมได้เปรียบในการแข่งขันเสมอ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเกษตรกรรมหรืออุตสาหกรรม (อำรุง จันทวานิช, 2545 : 2)

การบริหารและการจัดการนั้น การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับคน แม้จะมีสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ บริบูรณ์ก็จะไม่มีความหมาย ถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้หรือขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (สันติธร ยิ้มละมัย, 2540 : 1) การบริหารงานที่ดีนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล พร้อมทั้งมีการพัฒนาให้ทันสมัยอยู่เสมอ (ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และประสาน หอมพูล, 2542 : 1)

สถานศึกษามีภารกิจหลักในการให้การศึกษาและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภทวิชาที่เปิดสอน มีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน การที่สถานศึกษาจะทำภารกิจหลักได้ดี มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพในปริมาณที่พอเหมาะกับการะหน้าที่ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น (วัฒน์ชัย เกิดสันเทียะ, 2540 : 2) สถานศึกษาหน่วยงานหรือองค์การจะประสบความสำเร็จ และบรรลุตามจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material)

และการจัดการ (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's และเป็นที่ยอมรับกันว่า ปัจจัย 4 ประการนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งแล้วจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานองค์การหรือหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัด เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญแล้ว ปัจจัยที่เกี่ยวกับคน จัดว่าเป็นทรัพยากรหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุด (ธีรยุทธ พึ่งเทียร และสุรพล สุยะพรหม. 2543 : 1-2) เพราะคนเป็นผู้กำหนด เป็นผู้จัดทาและเป็นผู้ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากองค์การหรือหน่วยงานใดมีคนดีมีความรู้ความสามารถจะทำให้องค์การหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประหยัด (สมาน รังษิโยกฤษฏ์ และสุธี สุทธิสมบุรณ์. 2544 : 32)

การบริหารงานบุคคลจึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งขององค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การหรือหน่วยงานมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ หลักการบริหารสมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลมากยิ่งขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี และยอมรับกันว่าถึงแม้จะมีความก้าวหน้าทางวิชาการ และเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นในสังคมปัจจุบันก็ตาม แต่ถ้าการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพแล้วจะทำให้การพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (พระครูสุญาณ โสภิต. 2548 : 12-13)

ถ้าหน่วยงานหรือองค์การใดได้เริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่เก่งกล้า มีความสามารถอย่างยอดเยี่ยมเข้ามาปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงานแล้ว สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2542 : 4) ที่กล่าวว่า iva การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคล (Staffing) เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้้องค์การได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการและมีประสิทธิภาพสูง เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอยู่กับ้องค์การตลอดเวลา (เชวงศักดิ์ พฤษภทเวศ. 2542 : 1)

มหาวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นสถาบันหนึ่งในสังคมที่มีรูปแบบการบริหารองค์การเช่นเดียวกับ้องค์การอื่น ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานด้านต่าง ๆ ครบถ้วน ทั้งนี้ เพื่อให้้องค์การบริหารงานในมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย้องค์การบริหารงานบุคคลเป็นหลัก

กฤติมา มังคลาภรณ์ (2534 : 4) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน 7 แห่ง ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยหอการค้า มหาวิทยาลัยรังสิต และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ิวว่ามีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเช่นเดียวกัน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การแนะนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรมและพัฒนาสวัสดิการ เป็นต้น และมหาวิทยาลัยขอนแก่น (2545 : 1-5) ได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยไว้ว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย การจัดสรรอัตรากำลังคน การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ระบบบริหารค่าตอบแทนระบบสวัสดิการ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง

การปรับวุฒิ การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การโอน การย้าย การพัฒนาบุคคล การลงโทษ การลาออก จากราชการ การรับบำเหน็จบำนาญ ดังนั้นการปฏิบัติงานและการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตาม จุดหมายปลายทางของงานจะอยู่ที่การบริหารที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้และเกิดความคล่องตัวไม่มีปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ตลอดจนต้องมีการพัฒนางานนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลเป็นสำคัญ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นลำดับข้างต้นจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นงานหลักที่จะช่วยขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี อย่างไรก็ตาม กระบวนการดำเนินการทั้งหลายดังที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาทุกแห่งที่ได้ปฏิบัติกันอยู่ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปบ้าง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารแต่ละสถาบัน จึงทำให้แต่ละสถาบันมีปัญหาและระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ดังมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย มีบทบาทในการให้การศึกษาตามพระไตรปิฎก และวิชาการชั้นสูงทางพระพุทธศาสนา โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสถาปนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2432 และคณะสงฆ์ได้เปิดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2490 ถึงปัจจุบัน มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ให้เป็นบัณฑิตที่พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการส่งเสริมพระพุทธศาสนา ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ขยายวิทยาเขตไปยังส่วนภูมิภาค จำนวน 10 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตบาหลี ศึกษาพุทธ โฆส

เพื่อการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับลักษณะของมหาวิทยาลัยของคณะสงฆ์ไทยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีอำนาจกำหนดระบบมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคล ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นวิทยาลัยของคณะสงฆ์ที่เน้นการศึกษาพระพุทธศาสนาเป็นหลักและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ มีหลักการบริหารงานบุคคลคล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ แต่แนวทางการปฏิบัติย่อมมีข้อแตกต่างกันอยู่บ้าง อาทิเช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง การประเมินผล การโอนย้าย การพัฒนาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น แม้ว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลชัดเจนผู้วิจัยไม่แน่ใจว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับใด และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาวิจัยไว้

จากหลักการ และเหตุที่กล่าวมาเป็นลำดับข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นข้อเสนอเทศในการบริหารงานบุคคล และพัฒนาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เป็น อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำ ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะทำการศึกษาจากประชากร กลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรเป้าหมาย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็น อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตสุรินทร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 จำแนกได้ดังนี้

1.1 อาจารย์	จำนวน	90	รูป/คน
1.2 เจ้าหน้าที่ประจำ	จำนวน	93	รูป/คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	183	รูป/คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ สถานภาพของบุคลากร ดังนี้

2.1.1 อาจารย์

2.1.2 เจ้าหน้าที่ประจำ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 ด้าน (Castetter. 1981 : 35) คือ

2.2.1 การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

2.2.2 การสรรหา (Recruitment)

2.2.3 การคัดเลือก (Selection)

2.2.4 การนำบุคลากรเข้าสู่งาน (Induction)

2.2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)

2.2.6 การพัฒนาบุคลากร (Development)

2.2.7 ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Compensation)

2.2.8 การปฏิบัติงานต่อเนื่อง (Continuity)

2.2.9 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)

2.2.10 การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล (Bargaining)

2.2.11 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดค่านิยามเป็นการเฉพาะเพื่อไม่ให้เป็นการสับสนกับค่านิยามที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยอื่น ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ที่จัดการศึกษาเพื่อพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ในระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปี 2540 ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี และวิทยาเขตสุรินทร์

2. บุคลากร หมายถึง อาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้ง 5 วิทยาเขต

2.1 อาจารย์ หมายถึง บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้ง 5 วิทยาเขต ที่มีรหัสตำแหน่ง และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายวิชาการ ทำหน้าที่เป็นผู้สอน

2.2 เจ้าหน้าที่ประจำ หมายถึง บุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้ง 5 วิทยาเขต ที่มีรหัสตำแหน่ง และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายปฏิบัติการ ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอน

3. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือความพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 วิทยาเขต

4. การบริหารงานบุคคล หมายถึง ขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2556 ตามแนวคิดของ Castetter (1981) จำนวน 11 ด้าน

4.1 การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) หมายถึง การคาดคะเนกำลังคนที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวางแผนใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุด การกำหนดตำแหน่ง

4.2 การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การหาแหล่งข้อมูลที่จะได้บุคคลากรแสวงหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้มาสมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การวางแผนนโยบายสรรหา การรับสมัคร

4.3 การคัดเลือก (Selection) หมายถึง การพิจารณาผู้สมัคร เกณฑ์การคัดเลือก วิธีคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การจัดกระบวนการคัดเลือกต่าง ๆ

4.4 การนำบุคลากรเข้าสู่งาน (Induction) หมายถึง การปฐมนิเทศความรู้เกี่ยวกับชุมชน ระเบียบ กฎเกณฑ์ การปรับตัวเข้าระบบราชการที่สังกัด การปรับตัวเข้ากับตำแหน่ง การปรับตัวเอง

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) หมายถึง การประเมินค่าของงานที่บุคลากรปฏิบัติ การพิจารณาความดีความชอบ การเสนอผลการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.6 การพัฒนาบุคลากร (Development) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ การปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การช่วยพัฒนาวิชาชีพบุคลากร การกำหนดแผน โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

4.7 ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Compensation) หมายถึง การให้และขึ้นเงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์เกื้อกูล สิ่งตอบแทนที่มีใช้เงินเดือน การสร้างขวัญกำลังใจ

4.8 การปฏิบัติงานต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง การดูแลการทำงานของบุคลากร โดยไม่มีการขาดงาน การลา การมาสาย การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพ

4.9 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) หมายถึง การบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำ การโอนย้าย การเกษียณอายุ การพ้นจากหน้าที่ ความอิสระในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4.10 การไกล่เกลี่ยปัญหาด้านบุคคล (Bargaining) หมายถึง การช่วยเหลือแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ระเบียบวินัย

4.11 การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information) หมายถึง การให้ทราบผลการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมประวัติการทำงานของบุคลากร การจัดระบบบริการข้อมูลข่าวสาร ให้ทราบความเคลื่อนไหวของการบริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY