

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของบุคลากร โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามตำแหน่งและหน้าที่ของบุคลากร

4. ศึกษาข้อเสนอแนะและเสริมสร้างความพึงพอใจต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของบุคลากร

ตารางที่ 3 ความถี่ ค่าร้อยละ ของคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากร

วิทยาเขต	ประชากร	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	86	47.00
1.2 หญิง	97	53.00
รวม	183	100.00
2. สถานภาพตำแหน่ง		
2.1 อาจารย์	90	49.20
2.2 เจ้าหน้าที่	93	50.80
รวม	183	100.00
3. สังกัดวิทยาเขต		
3.1 หนองคาย	36	19.70
3.2 ขอนแก่น	47	25.70
3.3 นครราชสีมา	36	19.70
3.4 อุบลราชธานี	36	19.70
3.5 สุรินทร์	28	15.30
รวม	183	100.00

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 183 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 เพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 อยู่ในสถานภาพ ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 สังกัดวิทยาเขตหนองคาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 วิทยาเขตนครราชสีมา จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 อุบลราชธานี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 วิทยาเขตสุรินทร์ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30

2. วิเคราะห์ ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation).

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับความพึงพอใจ
	μ	σ	
1. การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)	4.01	0.35	มาก
2. การสรรหา (Recruitment)	3.69	0.56	มาก
3. การคัดเลือก (Selection)	4.09	0.24	มาก
4. การนำบุคลากรเข้าสู่งาน (Selection)	3.86	0.30	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)	4.19	0.30	มาก
6. การพัฒนาบุคลากร (Development)	3.89	0.31	มาก
7. ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Compensation)	4.04	0.30	มาก
8. การปฏิบัติงานต่อเนื่อง (Continuity)	3.78	0.53	มาก
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)	3.87	0.52	มาก
10. การไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร (Bargaining)	3.80	0.53	มาก
11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)	3.84	0.50	มาก
รวม	3.91	0.18	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$) ด้านการคัดเลือก ($\mu = 4.09$) ด้านค่าตอบแทนและ
 สิ่งจูงใจ ($\mu = 4.04$) ด้านการวางแผนกำลังคน ($\mu = 4.01$) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.89$)
 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.87$) ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ($\mu = 3.86$) ด้านการ
 ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ($\mu = 3.84$) ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ($\mu = 3.80$) ด้านการ
 ปฏิบัติงานต่อเนื่อง ($\mu = 3.78$) และด้านการสรรหา ($\mu = 3.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
 บุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 รายชื่อด้านการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การสำรวจข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการวางแผน กำลังคน	4.66	0.57	มากที่สุด
2. การวางแผนกำลังคนล่วงหน้าสอดคล้องกับงานและเวลา	4.17	0.47	มาก
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้สัมพันธ์กับเป้าหมาย ขององค์กร	4.14	0.54	มาก
4. การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากร	3.53	0.55	มาก
5. กำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่ง	3.56	0.77	มาก
รวม	4.01	0.35	มาก

จากตารางที่ 5 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายชื่อด้านการวางแผนกำลังคน
 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร
 อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ การสำรวจข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาการวางแผนกำลังคน
 ($\mu = 4.66$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การวางแผน
 กำลังคนล่วงหน้าสอดคล้องกับงานและเวลา ($\mu = 4.17$) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้สัมพันธ์
 กับเป้าหมายขององค์กร ($\mu = 4.14$) กำหนดภารกิจและหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ($\mu = 3.56$) และ
 การกำหนดอัตราส่วนของบุคลากร ($\mu = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายข้อด้านการสรรหา

การสรรหา (Recruitment)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากรเป็นลายลักษณ์ อักษร	3.93	0.99	มาก
2. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการเป็นลาย ลักษณ์อักษร	3.93	0.96	มาก
3. การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากร	3.91	0.78	มาก
4. การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรที่ต้องการรับสมัคร	3.58	0.96	มาก
5. การประกาศรับสมัครคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม	3.48	0.67	ปานกลาง
6. การกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัคร	3.29	1.11	ปานกลาง
รวม	3.69	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านการสรรหา พบว่า โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก
จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การกำหนดนโยบายการสรรหาบุคลากร
เป็นลายลักษณ์อักษร ($\mu = 3.93$) การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการเป็นลายลักษณ์อักษร
($\mu = 3.93$) การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากร ($\mu = 3.91$) และการกำหนดคุณสมบัติบุคลากร
ที่ต้องการรับสมัคร ($\mu = 3.58$) และความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2
ด้าน ได้แก่ การประกาศรับสมัครคัดเลือกโดยใช้ระบบคุณธรรม ($\mu = 3.48$) และการกำหนด
รายละเอียดคุณสมบัติผู้สมัคร ($\mu = 3.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายความพึงพอใจใน รายชื่อด้านการคัดเลือก

การคัดเลือก (Selection)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. นโยบายการคัดเลือกบุคลากร	4.01	0.56	มาก
2. หลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.21	0.50	มาก
3. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร	4.74	0.50	มากที่สุด
4. คุณสมบัติของบุคลากรที่คัดเลือกมีครบถ้วนตามที่กำหนด	4.27	0.64	มาก
5. บุคลากรที่คัดเลือกมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน	3.87	0.54	มาก
6. ระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	3.44	0.69	ปานกลาง
รวม	4.09	0.24	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการคัดเลือก พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร ($\mu = 4.74$) ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณสมบัติของบุคลากรที่คัดเลือกมีครบถ้วนตามที่กำหนด ($\mu = 4.27$) หลักการคัดเลือกบุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\mu = 4.21$) นโยบายการคัดเลือกบุคลากร ($\mu = 4.01$) และ บุคลากรที่คัดเลือกมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน ($\mu = 3.87$) และความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายข้อด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน

การนำบุคลากรเข้าสู่งาน (Selection)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบหลักการทำงาน ก่อนการปฏิบัติงาน	3.72	0.93	มาก
2. การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน	4.20	0.50	มาก
3. การแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักและคุ้นเคยกัน	4.08	0.41	มาก
4. คู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานให้บุคลากรที่เข้า ทำงานใหม่	4.10	0.73	มาก
5. สถานที่ทำงานและบรรยากาศ	3.44	0.73	ปานกลาง
6. บรรยากาศแห่งความสามัคคีในหมู่คณะ	3.68	0.88	มาก
7. การสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานและให้ความ ช่วยเหลือแก่บุคลากร	3.79	0.88	มาก
รวม	3.86	0.30	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน
พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร
อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การให้คำแนะนำในการ
ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.20$) คู่มือการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ ($\mu = 4.10$)
การแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักและคุ้นเคยกัน ($\mu = 4.08$) การสอบถามปัญหาการปฏิบัติงานและ
ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ($\mu = 3.79$) การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบหลักการทำงาน
ก่อนการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.72$) และ บรรยากาศแห่งความสามัคคีในหมู่คณะ ($\mu = 3.68$) ส่วนความ
พึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สถานที่ทำงานและบรรยากาศ
($\mu = 3.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ใน รายนข้อด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินให้บุคลากรทราบ	4.79	0.44	มากที่สุด
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบแผนที่กำหนด	4.34	0.56	มาก
3. การประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์	4.26	0.52	มาก
4. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.70	มาก
5. การนำผลการประเมินมาปรับปรุง และ แก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน	3.78	0.46	มาก
6. การนำผลการประเมินมาประกอบ การพิจารณาความดีความชอบ	3.85	0.92	มาก
7. การชี้แจงหลักเกณฑ์มาตรฐานการประเมินให้บุคลากรทราบก่อนที่จะประเมินทุกครั้ง	3.92	0.89	มาก
รวม	4.19	0.30	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ การชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินให้บุคลากรทราบ ($\mu = 4.79$) และความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.39$) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบแผนที่กำหนด ($\mu = 4.34$) การประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ ($\mu = 4.26$) การชี้แจงหลักเกณฑ์มาตรฐานการประเมินให้บุคลากรทราบก่อนที่จะประเมินทุกครั้ง ($\mu = 3.92$) การนำผลการประเมินมาประกอบ การพิจารณาความดีความชอบ ($\mu = 3.85$) และ การนำผลการประเมินมาปรับปรุง และ แก้ไขวิธีการ ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายความพึงพอใจใน รายชื่อด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Development)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา	3.69	0.92	มาก
2. การส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.22	0.54	มาก
3. การจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากร	4.09	0.40	มาก
4. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	4.15	0.72	มาก
5. การจัดอบรมสัมมนาบุคลากรให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน	3.49	0.72	ปานกลาง
6. การจัดทัศนศึกษาในงานในสถานศึกษาอื่น ๆ	3.77	0.90	มาก
7. การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.79	0.86	มาก
รวม	3.89	0.31	มาก

จากตารางที่ 10 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมตามความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\mu = 4.22$) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ($\mu = 4.15$) การจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากร ($\mu = 4.09$) การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.79$) การจัดทัศนศึกษาในงานในสถานศึกษาอื่น ๆ ($\mu = 3.77$) และ การสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ($\mu = 3.68$) ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การจัดอบรมสัมมนาบุคลากรให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
 บุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 รายข้อด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Compensation)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย	4.18	0.70	มาก
2. การให้รางวัลหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	4.26	0.56	มาก
3. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อช่วยแก้ปัญหาตามความจำเป็นแก่บุคลากร	4.43	0.60	มาก
4. การให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีผลงานปรากฏเด่นชัด	4.13	0.69	มาก
5. การให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.73	0.69	มาก
6. การยกย่องบุคลากรด้วยวาจาหรือรายลักษณ์อักษรตามโอกาสอันควร	3.49	0.90	ปานกลาง
รวม	4.04	0.30	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อช่วยแก้ปัญหาตามความจำเป็นแก่บุคลากร ($\mu = 4.43$) การให้รางวัลหรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ($\mu = 4.26$) การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย ($\mu = 4.18$) การให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีผลงานปรากฏเด่นชัด ($\mu = 3.13$) และการให้โอกาสแก่บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\mu = 3.73$) ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การยกย่องบุคลากรด้วยวาจาหรือรายลักษณ์อักษรตามโอกาสอันควร ($\mu = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
 บุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 รายข้อด้านการปฏิบัติงานต่อเนื่อง

การปฏิบัติงานต่อเนื่อง (Continuity)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การติดตามตรวจสอบการลาหยุดงานของบุคลากร	3.82	0.96	มาก
2. การว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรผู้มาทำงานสายหรือขาด งาน	3.96	0.96	มาก
3. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแทนเมื่อมีผู้ขาดหรือ ลางาน	4.16	0.74	มาก
4. การอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.82	1.01	มาก
5. การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการลา การขาดงานให้ บุคลากรทราบ	3.66	0.72	มาก
6. การรายงานผลการปฏิบัติเป็นระยะและต่อเนื่อง	3.25	0.95	ปานกลาง
7. การจัดบริการตรวจสุขภาพเพื่อป้องกันการเจ็บป่วยเป็น ระยะ ๆ	3.76	0.94	มาก
รวม	3.78	0.53	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหา
 จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับ
 มาก มีจำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแทน
 เมื่อมีผู้ขาดหรือลางาน ($\mu = 4.16$) การว่ากล่าวตักเตือนบุคลากรผู้มาทำงานสายหรือขาดงาน
 ($\mu = 3.96$) การติดตามตรวจสอบการลาหยุดงานของบุคลากร ($\mu = 3.82$) การอำนวยความสะดวก
 แก่บุคลากรในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.82$) การจัดบริการตรวจ
 สุขภาพเพื่อป้องกันการเจ็บป่วยเป็นระยะ ๆ ($\mu = 3.76$) และ การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับระเบียบการลา
 การขาดงานให้บุคลากรทราบ ($\mu = 3.66$) ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติเป็นระยะและต่อเนื่อง ($\mu = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายข้อด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือความดีความชอบเป็นพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	0.84	มาก
2. การจัดทำประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรของหน่วยงาน	4.13	0.83	มาก
3. การชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับวิธีการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.25	0.68	มาก
4. การจัดสรรงบประมาณสำหรับรักษาความปลอดภัยให้เหมาะสม	3.93	0.86	มาก
5. การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบุคลากรให้เกิดความปลอดภัย	3.69	0.71	มาก
6. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน	3.24	0.96	ปานกลาง
รวม	3.87	0.52	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย การชี้แจงให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับวิธีการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\mu = 4.25$) การจัดทำประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากรของหน่วยงาน ($\mu = 4.13$) การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการให้รางวัลหรือความดีความชอบเป็นพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ($\mu = 4.00$) การจัดสรรงบประมาณสำหรับรักษาความปลอดภัยให้เหมาะสม ($\mu = 3.93$) และ การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของบุคลากรให้เกิดความปลอดภัย ($\mu = 3.69$) ส่วนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายข้อด้านการ โกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร

การโกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร (Bargaining)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
1. การชี้แจงระเบียบ คำสั่งให้บุคลากรทราบเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง	3.81	0.92	มาก
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อร้อง ทุกข์ต่อผู้บริหาร	4.07	0.97	มาก
3. การแก้ไขปัญหความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร	4.10	0.71	มาก
4. การประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อสร้างความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.97	มาก
5. การผสมผสานความพึงพอใจของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ดี	3.70	0.76	มาก
6. การใช้กฎระเบียบหรือวินัยแก้ไขความขัดแย้ง ในองค์กร	3.40	0.99	ปานกลาง
รวม	3.80	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการโกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร
พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร
อยู่ในระดับทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การแก้ไขปัญหความขัดแย้งระหว่างบุคคล
ในองค์กร ($\mu = 4.10$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อร้องทุกข์ต่อผู้บริหาร
($\mu = 4.07$) การชี้แจงระเบียบ คำสั่งให้บุคลากรทราบเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง
($\mu = 3.81$) การประชุมบุคลากรเป็นประจำเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.81$)
การผสมผสานความพึงพอใจของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้ดี ($\mu = 3.70$) และการใช้กฎระเบียบหรือ
วินัยแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร ($\mu = 3.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
บุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
รายข้อด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร

การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Information)	ค่าสถิติ		ระดับความ พึงพอใจ
	μ	σ	
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 ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 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 (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย	อาจารย์ (n=90)		เจ้าหน้าที่ (93)	
	μ	σ	μ	σ
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 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยและกระตุ้นการบริการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

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