

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ (1) ศึกษางานและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย วิธีการศึกษาในครั้งนี้ การศึกษาและสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลในระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย จะสอบถามเลขานุการ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย หรือตัวแทนที่รับผิดชอบงานทางด้านการบริหารงานบุคคล 17 คณะ และสถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัยรวม 5 แห่ง และ การสอบถามความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สอบถามเจ้าหน้าที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานทางด้านบุคคลในคณะ/สถาบัน/สำนัก/บัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า

งานและปัญหาในการทำงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาระงานของเจ้าหน้าที่บุคคล จะประกอบด้วยงานตำแหน่งและอัตรากำลัง งานพัฒนาและฝึกอบรม งานวินัยและนิติการ งานวิเคราะห์ตำแหน่ง งานทะเบียนประวัติ งานเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งชำนาญการ งานธุรการและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาในการทำงาน พอจะสรุปเป็นประเด็น คือ

1. คณาจารย์ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ไม่ครบถ้วน จึงไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์

2. เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ทราบระเบียบไม่เพียงพอหรือขาดความแม่นยำในระเบียบ
3. ระเบียบ กฎเกณฑ์ หนังสือเวียนมีมาก ขากแก่การจดจำ หรือแยกเป็นหมวดหมู่
4. กฎเกณฑ์ ระเบียบ ไม่มีความชัดเจนหรือกำกวม ต้องมีการตีความสร้างความหลากหลายในแนวคิด
5. ระเบียบ กฎเกณฑ์ ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติอาจมีการยืดหยุ่น ผ่อนปรนหรืออนุโลม
6. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน แต่บางหน่วยงาน ได้นำมาปรับปรุง เพิ่มเติมเพื่อถือปฏิบัติเป็นการภายในหน่วยงาน ทำให้ขาดมาตรฐานการถือปฏิบัติ

สำหรับผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลมีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านของปัจจัยค่าจ้างพบว่า นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก เงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจพบว่าความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก

จากการทดสอบสมมติฐานสามารถพิสูจน์ได้ว่า ภูมิหลังของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สภาพสมรส วุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กันในความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่นัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05