

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทิศนะของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลกับทิศนะของบุคลากร ต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตัวอย่างที่ใช้เป็นพระสงฆ์และคฤหัสถ์ จำนวน 70 รูป/คน การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพระสงฆ์ ร้อยละ 60.00 เป็นคฤหัสถ์ ร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.1 เพศหญิง ร้อยละ 2.9 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.6 มีอัตราเงินเดือน 15,000-20,000 บาท ร้อยละ 44.3 เป็นพนักงานสายบริหารการศึกษา ร้อยละ 68.6 และสายสนับสนุนการศึกษา ร้อยละ 31.4 ในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า บุคลากรมีทัศนคติทุกด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการใช้วินัยและควบคุมตลอดจนการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการวางแผนกำลังคนตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรใช้หลักธรรมาภิบาลในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน ควรมีการกำหนดแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ใน 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย ควรใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรและลดความขัดแย้งภายในองค์กร มหาวิทยาลัยฯ ควรเปิดโอกาสให้

บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและมีศักยภาพที่ดีในการทำงาน ประการสุดท้ายคือ มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการประชาสัมพันธ์รับสมัครพนักงานในสื่อต่าง ๆ ให้แพร่หลาย เพื่อให้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงาน ซึ่งจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยฯ มีทางเลือกที่ดีและได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อีกด้วย