

กลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้วยระบบ HRIS ด้านการบริหารงานบุคคล
Development Strategies for Mahamakut Buddhist University
by Human Resource Information System

อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ¹ สุวิทย์ ภาณุจารี²

Anupanth Abhichayanubhap, Suwit Phanujaree

พระมหาธำรงค์ ฐิตบุญโญ³ ลัดดาพลวัฒน์⁴

Pramaha Thamrong Thitapunyo (Samathi), Ladda Phonwattana

สถาพร ชันโต⁵ พระราชรัตนมงคล⁶

Sathaporn Khanto, Phrarajrattanamongkol

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2550

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แล้วนำโปรแกรมไปทดลองใช้ พร้อมทั้งประเมินปัญหาอุปสรรคการใช้โปรแกรมและปรับปรุงโปรแกรมตามปัญหาและอุปสรรคจากการทดลองใช้โปรแกรมฐานข้อมูล ซึ่งมีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อสอบถามบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการวางแผนออกแบบสร้างต้นแบบโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แล้วนำโปรแกรมที่สร้างไปทดลองใช้ โดยประเมินผลการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลกับหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นโปรแกรมที่มีการออกแบบเพื่อบันทึกข้อมูล มีการระบุขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ข้อมูลส่วนบุคคลที่เริ่มจากข้อมูล การบรรจุแต่งตั้ง/สายงาน/ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน/การโยกย้าย/การลาศึกษาต่อ/การอบรม/การปรับวุฒิการศึกษา/คำสั่งอื่นๆ รวมทั้งการลาออกจากการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าโปรแกรมที่สร้างขึ้นนี้

¹ศน.บ.,ศศม.,Ed.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

²ศน.บ.,M.A.,Ed.D., รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

³พธ.บ.,ศษ.ม.,Ph.D., อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

⁴กศ.บ.,ศศ.ม.,กศ.ด., อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

⁵กศ.บ.,กศ.ม.,กศ.ด., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

⁶ร.บ.,ร.ม.,กศ.ม.,กศ.ด., อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ไม่ประสบปัญหาอุปสรรคใดๆ มีเพียงเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลของมหาวิทยาลัยเท่านั้นที่ยังไม่สมบูรณ์ รวมทั้งผู้ที่รับผิดชอบระบบฐานข้อมูลที่ใช้โปรแกรมนี้มีจำนวนน้อยและขาดความรู้ทักษะประสบการณ์ในการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

คำสำคัญ : 1. กลยุทธ์การพัฒนา 2. ระบบด้านการบริหารงานบุคคล 3. โปรแกรมฐานข้อมูล

Abstract

This research was a Research & Development paper (R&D), purposing to create Human Resource Information System (HRIS) of Mahamakut Buddhist University and tested program including evaluated problem and obstacle in using program and adjusted program following the problem and obstacle from testing with using researching tools such as interview forms and group discussions to ask personnel in Rajamagala University of Technology Tanyaburi, Sinakharinwirot University (Prasammit), Mahachulalongkornrajavidyalaya University, ValayaAlongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage and took collecting data to analysis and synthesis and appointed committee to plan and design Human Resource Information System prototype of Mahamakut Buddhist University and evaluated using program with the division of human resource in Mahamakut Buddhist University

The result of research was found that Human Resource Information System of Mahamakut Buddhist University, was a program that designed for inputting data and specifying working steps clearly, starting from personal data / appointment / division / position / salary rate /transfer / continuing studies / seminar / educational degree adjustment / and others including resignation. It was appeared that we had not found the problem and obstacle, but only personnel data of Mahamakut Buddhist University which was not completed. It had Included, the people who had responsibility about program, had too less and had no experience in using Human Resource Information System of Mahamakut Buddhist University.

Keywords : 1. Development strategies 2. Human Resource Information System
3. Database Program

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำวิจัย

ความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบันก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กรต่างๆ ซึ่งเห็นได้จากตัวอย่างขององค์กรที่เคยประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลทั่วไป อาจจะประสบปัญหาความผิดพลาดและล้มเหลวในระยะเวลาไม่นานเนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นจะแตกต่างจากอดีตและก่อตัวขึ้นอย่างไม่รู้ตัว ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

โดยเฉพาะผู้บริหารที่บริหารงานแบบประเพณีนิยม ที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและองค์การให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2545)

ในการพัฒนาโปรแกรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นับแต่เริ่มใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา มหาวิทยาลัยมุ่งให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรมที่เน้นเรื่องความเสมอภาคและความมั่นคงของหน่วยงานเป็นสำคัญเพราะการบริหารองค์การปัจจัยหลักคือการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการพัฒนาที่ต้องการทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหนีไม่พ้นต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วชัยชนะและความได้เปรียบใดๆ จึงจะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

โครงสร้าง กระบวนการและทรัพยากรบุคคล ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นผลสืบเนื่องตกทอดมาจากระบบดั้งเดิมซึ่งปัจจุบันได้ก่อให้เกิดปัญหาสำคัญหลายประการ ดังนี้ (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ มูลนิธิพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่อง “โครงการจัดทำโครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” เอกสารอัดสำเนา, 2542)

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การรับและการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ล้วนมีผลทำให้การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมีลักษณะรวมอำนาจสูง ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้สอดคล้องกับโครงสร้างของระบบใหม่ ซึ่งในปัจจุบันไม่อาจสนองตอบต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคทั้งในทุกระบบและในส่วนที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผน

2. การจำแนกบุคลากรออกเป็นประเภทต่างๆ โดยมีระบบงานกลางบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยใช้เกณฑ์ต่างๆ กันไป มีผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหน้าที่ความรับผิดชอบและสิทธิต่างๆ ซึ่งปัญหาได้ทวีความเข้มข้นขึ้นไปอีก ในกรณีที่มีการบรรจุแต่งตั้งทรัพยากรบุคคลไม่ตรงกับการปฏิบัติงานจริง

3. ระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีลักษณะปิดและแข็งตัวเกินไป ทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดโอกาสพัฒนาตนเอง โดยการหาประสบการณ์เพิ่มเติมทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย บุคลากรส่วนใหญ่มักจะทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเกษียณอายุในส่วนงานเดียวกัน การเคลื่อนย้ายทรัพยากรบุคคลจากจุดที่คั่งล้นงานมายังจุดที่งานเกินคน งานริเริ่มใหม่ งานโครงการ และในส่วนงานอื่นเพื่อเพิ่มประสบการณ์ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยเป็นไปได้ยากยิ่ง เพราะติดอยู่กับกฎข้อบังคับและผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยืดหยุ่นต่อผลงานตามแผนพัฒนา

4. การขาดการประสานงานระหว่างฝ่ายวางแผนฝ่ายผู้ผลิตกำลังคนและฝ่ายผู้ใช้กำลังคน อันเนื่องมาจากการขาดเป้าหมายร่วมกัน ขาดข้อมูล ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความตั้งใจแน่วแน่ที่จะร่วมกันแก้ปัญหาและติดตามประเมินผล

5. กระบวนการบริหารงานบุคคลมีด้านสำคัญหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบรรจุแต่งตั้งการเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ตามระบบการจำแนกตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ยังทำให้เกิดความแตกต่างในสิทธิและโอกาสก้าวหน้า สำหรับด้านแรงจูงใจ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นไปตามรูปแบบเพื่อให้ดูทันสมัยมากกว่าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดผลในแง่ลบ เช่น วิธีการบรรจุเข้าทำงานแตกต่างกัน หรือการสร้างสัมพันธภาพเพื่อตัวบุคคลมากกว่าเพื่อผลงานโดยส่วนรวม เป็นต้น

6. ค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิม มีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรส่วนใหญ่ติดอยู่กับโครงสร้างอำนาจตัวบุคคล แทนการยึดถือเป้าหมายของงาน ความถูกต้องเหมาะสมและจริยธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมดังกล่าวนี้ได้ถ่ายทอดมาสู่ระบบและพฤติกรรมของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น การสร้างบุคลากรให้เจริญเติบโตแบบ “ลูกหม้อ” เป็นต้น รวมทั้งการอ้างอิงระบบคุณธรรมในลักษณะที่เน้นความแตกต่างของงานเพื่อสร้างกฎเกณฑ์สำหรับความก้าวหน้าเฉพาะตน กลุ่มตน หรือหน่วยงานของตนโดยไม่คำนึงถึงส่วนรวม เป็นต้น การเน้นความมั่นคงโดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานและระดับความรับผิดชอบ มีผลให้การเคลื่อนย้ายหรือการให้คนพ้นจากงานเป็นไปได้ยาก ทำให้ไม่อาจสร้างความสมดุลระหว่าง“งานกับคน” ได้ และส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องมีภาระอัมชูปบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพและไม่เหมาะสมไว้นานเกียจคร้านการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทุกฝ่ายมองเห็นความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาโปรแกรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ให้เกิดความคล่องตัว เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอย่างรีบด่วน โดยมีเป้าหมายว่าการพัฒนาโปรแกรมนี้จะต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยในลักษณะที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของฐานข้อมูลภายในอย่างถูกต้องเป็นปัจจุบันการพัฒนาโปรแกรมการบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีที่สุดนั้น จำต้องพิจารณาปัญหาและสาเหตุในภาพรวม ให้มีการปรับเปลี่ยนทั้งระบบหรือบางจุดของหน่วยงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะมีส่วนช่วยชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดในการแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่ผ่าน มา เพื่อที่จะหาแนวทางป้องกันไว้ล่วงหน้า

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยด้วยระบบ (HRIS) ด้านการบริหารงานบุคคล โดยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นการบริหารงานด้วยระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยระบบซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ Human Resource Information System (HRIS) โดยมีการกำหนดสภาพที่ควรเป็นของมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นเป้าหมาย แล้วพิจารณากำหนดทางเลือกการพัฒนาที่น่าจะเป็นเพื่อวิเคราะห์และพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสม โดยการนำเข้าสู่แนวทางที่จะให้บรรลุถึงเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลที่ยอมรับได้โดยไม่ทิ้งหลักการที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

2. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 2.1 เพื่อสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.2 เพื่อทดลองใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.3 เพื่อประเมินปัญหาอุปสรรคจากการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 2.4 เพื่อปรับปรุงโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ตามปัญหาอุปสรรคจากการใช้โปรแกรมของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ได้ระบบงานบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบสารสนเทศ ซึ่งคาดว่าจะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.2 ได้ทราบสภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ รูปแบบที่ใช้คือการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานการวิจัย ดังต่อไปนี้

ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้อ่านและตรวจรายงานการวิจัยตรวจสอบ เพื่อเสนอแนะข้อปรับปรุง หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะเท่าที่ได้รับมาปรับปรุงรายงาน เพื่อนำมาสังเคราะห์ต่อไป และศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อระบบโปรแกรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างและพัฒนาระบบโปรแกรมและการใช้ระบบโปรแกรมเพื่อการบริหารจัดการองค์กร แล้วนักวิจัยประจำโครงการนำมาปรับปรุงให้หัวหน้าโครงการวิจัยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญผู้อ่านและตรวจรายงานการวิจัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะทุกครั้งจนแล้วเสร็จเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ศึกษาจากเอกสาร ซึ่งรวมทั้งเอกสารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในรูปแบบต่างๆ เช่น รายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์บุคคลได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในฝ่ายบริหารงานบุคคลต่างๆ และเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยถือเป็นการสำรวจความเป็นไปได้ (Feasibility Survey) เพื่อกำหนดหน่วยที่จะใช้เป็นตัวแทนในการศึกษาวิเคราะห์ และขอความอนุเคราะห์ศึกษาดูงานระบบบริหารงานบุคคลผู้วิจัยมีหนังสือถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานระบบบริหารงานบุคคลขององค์กร การเก็บรวบรวมข้อมูลในรายละเอียดและการสัมภาษณ์เจาะลึก (Indepth Interview) ผู้วิจัยเดินทางไปศึกษาดูงานและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องตามวันเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงนำมาวิเคราะห์พรรณนาความเชิงเหตุผล เพื่อช่วยให้เห็นลักษณะเด่นชัดเฉพาะเรื่อง หลังจากนั้นได้สัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานด้านบุคคลของหน่วยงานต่างๆ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นนี้ศึกษาเฉพาะกรณีใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยเน้นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Approach) แล้วนำมาประมวลให้เห็นปัญหาและสาเหตุสำคัญในการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม วิเคราะห์โครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลตามข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ เพื่อ

กำหนดรูปแบบแล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของระบบข้อมูลสารสนเทศโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จัดสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเมื่อคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์โครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พร้อมทั้งออกแบบรูปแบบโครงสร้างระบบเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการจัดสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS)

5. สรุปผลการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยทั้งสี่แห่งเนื่องจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ยังไม่มีโปรแกรมการบริหารงานบุคคล (HRIS) ซึ่งถือว่าเป็นโปรแกรมที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารงานในยุคสมัยใหม่ จึงทำให้เป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยอย่างมากซึ่งในขณะที่มีมหาวิทยาลัยอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์เช่นเดียวกันก็ได้มีการจัดสร้างและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเป็นลำดับแรกๆ ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยใช้งบประมาณ 30 ล้านบาทและประสบผลสำเร็จมาแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่องนี้เป็นกรณีพิเศษและเร่งด่วน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมการบริหารงานบุคคลและเมื่อสร้างแล้วได้นำไปทดลองใช้ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) พร้อมทั้งได้ดำเนินการประเมินผลการทดลองใช้รวมทั้งรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการใช้โปรแกรมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้สามารถนำไปใช้งานได้จริงตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคือ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์สนทนา และขอข้อมูลเกี่ยวกับโปรแกรมหรือระบบปฏิบัติการฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งสี่แห่งที่มีการใช้โปรแกรมนี้ และประสบผลสำเร็จมาแล้วคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ แล้วนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อนำจุดดีจุดเด่นของแต่ละมหาวิทยาลัยมาออกแบบและสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลให้เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปและสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ทั้งสี่ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมาคณะหนึ่งและร่วมปรึกษาหารือกันศึกษารูปแบบโปรแกรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยทั้งสี่แห่ง แล้วนำมาเขียนโปรแกรมโดยพบว่าระบบที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยใช้ควรจะเป็น Web Application และต้องเป็น Web 2.0 เพราะ Web 2.0 จะทำให้เครื่อง Server มีการทำงานที่ไม่หนักมาก ฐานข้อมูลที่ใช้งานอยู่ในปัจจุบันคือ Oracle ซึ่งเป็นโปรแกรมบริหารฐานข้อมูลที่ติดมากอยู่แล้ว แต่จะต้องมีการวิเคราะห์ระบบใหม่ทั้งหมด โดยต้องนำเอาโครงสร้างฐานข้อมูลเดิมมาเป็นส่วนที่ใช้ตั้งต้น เพราะถ้ามีการวางโครงสร้างระบบใหม่หมด ข้อมูลเดิมที่มีอยู่สามารถนำมาใช้ปรับปรุงต่อยอดได้เลย โดยไม่ต้องทำการป้อนข้อมูลใหม่ทั้งหมด แต่อาจมีข้อมูลบางส่วนที่ต้องมีการปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์ของระบบฐานข้อมูลซึ่งในขั้นตอนการวิเคราะห์ระบบฐานข้อมูลนั้น มีความจำเป็นที่ต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมาร่วมประชุมและให้ข้อมูลในสิ่งที่จำเป็น

สำหรับการใช้งาน โดยเฉพาะถ้าหากว่าการทำงานของส่วนงานใดขัดแย้งกับส่วนงานอื่น ต้องร่วมหาทางออกให้ได้ ก่อนที่จะเริ่มลงมือเขียนโปรแกรม และการตัดสินใจที่ประชุมต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดดังรูปแบบภูมิ เป็น ตัวอย่างของระบบปฏิบัติการฐานข้อมูลด้านงานบริหารบุคลากรที่เขียนในลักษณะของ Web 2.0 จะสังเกตเห็นว่า ในช่องของประเภทบุคคล ถ้าผู้ป้อนข้อมูลถูกต้อง จะมีเครื่องหมายถูกแสดงที่ตอนท้ายของข้อความ แต่ถ้าการป้อน ข้อมูลไม่ถูกต้องตอนท้ายของข้อความจะปรากฏเครื่องหมายลบ เพื่อเป็นการเตือนให้ผู้ป้อนข้อมูลได้ทราบว่า ข้อความที่ป้อนไปนั้นไม่ถูกต้อง หรือข้อความไม่ครบถ้วน โปรแกรมจะไม่ยอมให้บันทึกข้อมูลลงในฐานข้อมูล แต่ถ้าหากเป็นโปรแกรมที่เขียนในลักษณะของ Web 1.0 การตรวจสอบในลักษณะที่กล่าวมานี้ อาจจะไม่มีให้เห็นเมื่อ โปรแกรมยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล ฐานข้อมูลที่ได้จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด ดังตัวอย่างโปรแกรมที่ได้ พัฒนาขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้ ในเมนูหลักจะมีเมนูย่อยต่างๆ ให้เลือกมากมายเช่น เมนูการบรรจุ/แต่งตั้งบุคลากร เมนูการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง/สายงาน/ย้ายตำแหน่ง เมนูการเพิ่มวุฒิการศึกษา/ปรับวุฒิการศึกษาและปรับอัตรา เงินเดือน และเมนูการลาออกจากการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละเมนูก็จะมีคำสั่งย่อยๆ ลงไปอีกว่าต้องการบันทึกหรือ ปรับแก้ข้อมูลอะไรบ้าง ซึ่งสะดวกต่อผู้ใช้งานเป็นอย่างยิ่ง

2. การทดลองใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช วิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมที่ออกแบบและสร้างไว้ไปทดลองใช้ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยมีพระมหาธำรงค์ จิตปุณโย ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบุคคล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัยเป็นผู้นำโปรแกรมนี้ไปทดลองใช้จริง ตามขั้นตอนการป้อนข้อมูลต่างๆ ตามลำดับเริ่มจาก เมนูการ บรรจุ/แต่งตั้งบุคลากร เมนูการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง/สายงาน/ย้ายตำแหน่ง เมนูการเพิ่มวุฒิการศึกษา/ปรับวุฒิ การศึกษาและปรับอัตราเงินเดือน รวมทั้งเมนูการลาออกจากการปฏิบัติงาน

3. การประเมินผลการทดลองใช้โปรแกรมรวมทั้งปัญหาและอุปสรรค หลังจากมีการทดลองโปรแกรมใช้ จริงโดยพระมหาธำรงค์ จิตปุณโยที่ได้นำโปรแกรมไปทดลองใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยตามเมนู บันทึกข้อมูลต่างๆ ปรากฏว่าผลการทดลองใช้ดำเนินไปด้วยดีสามารถบันทึกข้อมูลทุกๆ ส่วนตามที่โปรแกรม กำหนดได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เกี่ยวกับฐานข้อมูลของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้จริง ในส่วนของโปรแกรมที่ออกแบบและสร้างไว้ นั้น ไม่มีปัญหาและอุปสรรค ในการใช้งานแต่อย่างใด แต่ส่วนที่จะเป็นปัญหาถ้ามีการนำโปรแกรมที่ได้รับการออกแบบและสร้างไว้ไปใช้จริง จะอยู่ที่ข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละบุคคลที่มหาวิทยาลัยมีอยู่อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จะทำให้โปรแกรมไม่สามารถ บันทึกข้อมูลได้ตามที่กำหนด ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ นอกจากนี้แล้วยังเกี่ยวข้องกับผู้ที่จะเป็น ผู้รับผิดชอบในการป้อนข้อมูลหรือดูแลระบบ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้มีประสบการณ์ทักษะในการใช้โปรแกรม ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลและเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้คอมพิวเตอร์ โดยผู้ใช้โปรแกรมต้องผ่าน การอบรมการใช้โปรแกรมเป็นอย่างดีและควรมีคนรับผิดชอบดูแลโปรแกรมอย่างครอบคลุม สามารถให้ คำแนะนำแก่ผู้ที่เริ่มใช้โปรแกรมได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ซึ่งต้องครอบคลุมทุกๆ วิทยาเขต วิทยาลัย ศูนย์การศึกษา ในเครือข่ายของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

4. การปรับปรุงโปรแกรมฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคล (HRIS) ตามปัญหาและอุปสรรคของ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งพบจากการประเมินมี 2 ประเด็น คือ

4.1 ประเด็นที่เกี่ยวกับข้อมูลของบุคลากรแต่ละบุคคลที่มีไม่ครบถ้วน ซึ่งถือเป็นปัญหาหลัก เช่น ชื่อ นามสกุล ฉายา ตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนโยกย้าย และที่อยู่ ยังไม่มีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนอย่างยิ่งในการที่จะทำให้ฐานข้อมูลบุคลากรสมบูรณ์ให้ได้ โดยที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต้องเร่งทำการสำรวจบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด

4.2 ประเด็นเกี่ยวกับบุคคลผู้รับผิดชอบใช้โปรแกรมฐานข้อมูล ที่ยังขาดความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการใช้โปรแกรมนั้น ควรที่จะมีการปรับปรุงโดยกำหนดให้มีการศึกษาอบรมหรือส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยให้ทันสมัยเป็นสากลและเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่มีการใช้โปรแกรมนี้นี้ประสบผลสำเร็จมาแล้ว

6. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นการสร้างระบบการปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ (Computer) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ประกอบไปด้วย เมนูการบรรจุ/แต่งตั้งบุคลากร เมนูการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง/สายงาน/ย้ายตำแหน่ง เมนูการเพิ่มวุฒิการศึกษา/ปรับวุฒิการศึกษาและปรับอัตราเงินเดือน และเมนูการลาออกจากการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในการบริหารจัดการ การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กรให้เจริญก้าวหน้าหรือจะพัฒนาในส่วนที่เป็นจุดอ่อน ซึ่งสามารถที่จะดำเนินการได้ทันเวลาที่เพราะเป็นข้อมูลที่สามารถสืบค้นได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิพวัลย์ดิระณะประกิจ ที่กล่าวเกี่ยวกับข้อมูลบริษัทจะต้องมี ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา หมายเลขเสียภาษี หมายเลขโทรศัพท์ เลขที่บัญชีนายจ้าง ลำดับสาขาโฮมเพจ และ e-Mail เป็นต้น จากประเด็นนี้สามารถสรุปได้ว่าการออกแบบหรือการสร้างโปรแกรมฐานข้อมูลการบริหารงานบุคคลจะต้องประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลการบรรจุแต่งตั้ง เงินเดือน การโยกย้าย ตลอดจนการลาออก

ผลการวิจัย พบว่า การทดลองใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ได้มอบให้พระมหาธีรราชกิจศิลปวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ผลการทดลองใช้โปรแกรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการดำเนินการทดลองใช้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่ได้ผ่านการทดลองและปรับปรุงแก้ไขจากบริษัทเดอะเพาเวอร์สเตชัน จำกัด เป็นอย่างดีซึ่งผู้วิจัยได้แจ้งมาออกแบบสร้างและพัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อนำมาใช้เฉพาะที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์พันธ์ เหลืองวิไล ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในวิทยาเขตกำแพงแสน ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่าการสรรหาบุคลากร ต้องเริ่มดำเนินการตามกรอบทฤษฎี ซึ่งทำให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและสภาพแวดล้อม อันเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและระงับการโอนย้าย เพื่อเปลี่ยนงาน ทำให้ต้องสูญเสียบุคลากรที่พัฒนาแล้วไปบางส่วน เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากฐานข้อมูลมาใช้ สามารถดึงคนให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการได้จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การทดลองใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้าน

การบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ไม่ประสบปัญหาและอุปสรรคใดๆ เนื่องจากโปรแกรมฐานข้อมูลนี้เป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่ผ่านการปรับปรุงและพัฒนามาแล้ว ซึ่งพร้อมที่จะใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินปัญหา อุปสรรคจากการใช้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล (HRIS) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทำให้ทราบว่าผลการประเมินอยู่ในระดับดีสามารถนำไปใช้งานได้จริงแต่พบปัญหาและอุปสรรคในด้านอื่นๆ ซึ่งมีอยู่ 2 ด้านคือ ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรไม่ครบถ้วนสมบูรณ์และมีข้อมูลมีความไม่สมบูรณ์และอีกด้านคือบุคลากรที่เป็นผู้ใช้โปรแกรมฐานข้อมูลนี้ยังขาดความรู้ทักษะและประสบการณ์ ซึ่งจะทำให้การใช้งานโปรแกรมฐานข้อมูลเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโปรแกรมฐานข้อมูลที่นำมาใช้กับคอมพิวเตอร์ เป็นโปรแกรมที่มีการนำมาใช้ในมหาวิทยาลัยต่างๆ และมีการพัฒนาโปรแกรมมาโดยตลอด จึงทำให้การใช้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Alian Mitrani Murray Delziel and Fitt ซึ่งได้กล่าวถึงโครงสร้างของระบบด้านการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรักษานักงานคือ Performance Management Module ว่าเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนา และการให้ผลตอบแทน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ เช่น การปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การยกระดับขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยการประเมินผลในการบริหารจัดการด้านบุคลากรทั้งสิ้น จากประเด็นดังกล่าวนี้สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการทดลองใช้โปรแกรมฐานข้อมูลมีความจำเป็นและมีความสำคัญในการบริหารงานเพื่อนำมาปรับปรุงจุดอ่อน พร้อมทั้งแก้ไขและพัฒนาให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามปัญหา อุปสรรค ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าในด้านของโปรแกรมฐานข้อมูลนั้นไม่มีปัญหาอะไร แต่มีเพียงปัญหาเกี่ยวกับประเด็นด้านข้อมูลของบุคลากรแต่ละบุคคลที่มีอยู่ในฐานข้อมูลเดิมที่มีไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ และอีกประเด็นคือบุคลากรที่จะเป็นผู้รับผิดชอบใช้โปรแกรมฐานข้อมูลนี้ อาจมีความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการใช้โปรแกรมยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยไม่ได้มีการสำรวจและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alian Mitrani Murray Delziel and Fitt ที่กล่าวถึงระบบการใช้ประโยชน์ Human Resource Planning and Forecasting Module ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน รวมถึงการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอนาคต ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีฐานข้อมูล (Database) ได้แก่ ข้อมูลบุคคล ข้อมูลองค์กร ข้อมูลค่าตอบแทน ข้อมูลการว่าจ้าง และข้อมูลประวัติการทำงาน เป็นต้น จากประเด็นดังกล่าวนี้ สามารถสรุปได้ว่าการปรับปรุงโปรแกรมฐานข้อมูล ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตามปัญหาอุปสรรคของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในส่วนของโปรแกรมนั้นไม่มีปัญหาอะไร จะพบปัญหาแต่เพียงยังขาดฐานข้อมูลที่สำคัญ (Database) รวมทั้งบุคลากรที่เป็นผู้รับผิดชอบใช้โปรแกรมฐานข้อมูลต้องเป็นผู้มีความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการใช้โปรแกรม

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความซับซ้อนด้านข้อมูลทะเบียนประวัติ งานประเมินผลการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือนประจำปี การบันทึกงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการลาประเภทต่างๆ ซึ่งปัจจุบันนี้การบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลได้นำระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยดำเนินการในด้านต่างๆ ทำให้มีความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการตัดสินใจ จึงมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจนด้วยการใช้ระบบโปรแกรมฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าวได้รับการจัดสร้างและพัฒนาระบบให้มีความสมบูรณ์ตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางระบบโปรแกรมฐานข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ใช้โปรแกรมฐานข้อมูลที่มีสมบรูณ์นำมาช่วยประกอบในการตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

2. จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้โปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งได้จัดสร้างและพัฒนาให้ตรงตามความต้องการในการใช้งานได้จริงซึ่งสามารถรองรับการขยายงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ในอนาคต จึงมีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยควรว่าจ้างบริษัทผู้พัฒนาโปรแกรมฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในลักษณะต่อยอดโปรแกรมฐานข้อมูลที่โครงการวิจัยนี้ได้ดำเนินการเริ่มต้นไว้ เพื่อการนำโปรแกรมฐานข้อมูลมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพดังเช่นมหาวิทยาลัยอื่นๆ

3. จากฐานข้อมูล (DataBase) ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีอยู่ในส่วนต่างๆ ของมหาวิทยาลัย อันได้แก่ วิทยาเขต วิทยาลัย และศูนย์การศึกษาต่างๆ นั้น มีอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่สามารถที่จะรวมกันได้จึงมีข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้โดยใช้โปรแกรมฐานข้อมูลที่ได้จากโครงการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่มีอยู่ให้มาอยู่ที่เดียวกัน โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ทั้งหมด เพื่อการบริหารจัดการในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมยังสถานที่ต่างๆ ที่จัดการอบรมเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมฐานข้อมูล ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ดูแลระบบในส่วนของโปรแกรมฐานข้อมูลให้มีทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการขยายหน่วยงานได้อย่างทันเหตุการณ์

2. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรมอบหมายภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่บุคคล เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสำรวจตรวจสอบประวัติของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันมากที่สุด และถูกต้องแม่นยำครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้บริหารสามารถเรียกข้อมูลหรือสืบค้นข้อมูลได้ทุก

ขั้นตอน ทำให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจไม่ว่าจะเป็น การมอบหมายภารกิจ การบรรจุแต่งตั้ง/ถอดถอน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การทำโทษ และการประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้วิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการพัฒนาโปรแกรมระบบด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยยังไม่มีโปรแกรกดังกล่าว ซึ่งเป็นเรื่องยากต่อการบริหารงบประมาณ ถ้ามีโปรแกรกดังกล่าวจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบเช็คได้ทันทีว่าสถานการณ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันเป็นอย่างไร โดยไม่ต้องรอรับรายงานจากฝ่ายการเงินและบัญชีหรือกองแผนงานของมหาวิทยาลัย

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการพัฒนาโปรแกรมระบบการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยยังไม่มีโปรแกรมการลงทะเบียนเรียนที่ทันสมัยเช่นมหาวิทยาลัยอื่นๆ และยังเป็นภาระอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เข้ามาศึกษายังมหาวิทยาลัยได้รวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมทั้งผู้บริหารสามารถตรวจสอบได้ว่ามีผู้สมัครเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจในการบริหารการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

8. บรรณานุกรม

ทิพวัลย์ ติรณะประกิจ “ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์” บริษัท

ฝึกอบรมและสัมมนาธรรมนิติ จำกัด แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. 2549.

พงศ์พันธ์ เหลืองวิไล การบริหารงานบุคคลวิทยาเขตกำแพงแสนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร. 2541.

Alian Mitrani. Murray Delziel and Fitt. (1992) Competency Based Human Resource Management. Kogan Page, London.

9. คำขอบคุณ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดัน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสตีพิมพ์ผลงานวิจัยในครั้งนี้