

กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา

The Process of Personal Management of
Mahachulalongkornrajavidyalaya University in Accordance with
Buddhist Educational Administration Principles

พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต)¹

Phrakrusisu Thamnivit

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2558

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) เพื่อนำเสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 401 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 14 รูป ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน โดยนำหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อประยุกต์ใช้ในการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร ใช้หลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการบำรุงรักษาบุคลากร ใช้หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และใช้หลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการให้บุคลากรพ้นจากงาน
3. กระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีกระบวนการในการบริหาร ดังต่อไปนี้ ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร มีกระบวนการการบริหาร ดังนี้ คือ การสรรหา คุณลักษณะ การดำเนินการ การดำรงตำแหน่ง การแต่งตั้ง และการบรรจุ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีกระบวนการการบริหาร ดังนี้ คือ การสร้างความตระหนัก การสร้างค่านิยม และการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีกระบวนการการบริหาร ดังนี้ คือ การศึกษา การฝึกอบรม การดูงาน งานวิจัย งานวิชาการ และการแลกเปลี่ยน

¹นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรียนรู้ ส่วนด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มีกระบวนการการบริหารงานบุคคล ดังนี้ คือ ให้ลาออก ลดจำนวนพนักงาน ปลดเกษียณ เลิกจ้าง และพ้นจากตำแหน่ง

คำสำคัญ: 1. การบวนการ 2. การบริหารงานบุคคล 3. พุทธบริหารการศึกษา

Abstract

The purposes of this study are: 1) to study the generality of personnel administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2) to develop of personnel administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, and 3) to suggest the methods of personal administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya University in accordance with the Buddhist Educational Administration Principles. This research had utilized the mixed method by mixing both quantitative and qualitative research methods, contained 401 questionnaires with the descriptive statistics analysis; frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative research methodology via doing the 14 monks interview with a number of key informants and a focus group is typically 9 people.

The research findings are as follows:

1. the generality of personnel administration of Mahachulalongkornrajavidyalaya University are 4 aspects in the overall picture at a high level.

2. The development of personnel administration of the university in 4 aspects by application of Subpurisatham 7 integrating with the 4 principles of virtuous existence in terms of taking care of personnel , Iddhipada 4 in terms of personnel development and Good Governance in terms of taking off personnel from job.

3. The methods of personnel administration at the university consist of personal recruitments consisting of recruitment, characteristics, operations, position, and assignments. Personal improvements consisted of raising awareness, strengthening of social values, and planning strategies. Personnel development consisted of studying, training, field trip, researching, academic work, learning exchange. Lastly, taking off personnel from work consisted of getting out, reducing, retirement, laying off, vacating.

Keywords : 1. The process 2. Development of personnel administration
3. Buddhist Educational Administration

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำวิจัย

การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายอยู่ที่ทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้ว่ามีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ จุดที่สำคัญที่สุดของการบริหาร คือ การสรรหาทรัพยากรและบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง (อุทัย หิรัญโต, 2537, หน้า 17) การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญเติบโต ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานให้องค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ (พระพะยอม องค์สารศรีพ, 2530, หน้า 5) ยิ่งถ้าเป็นองค์กรหรือสถาบันทางการศึกษาย่อมเป็นเครื่องยืนยันของคุณภาพการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คนทั่วไปไว้วางใจ ครูบาอาจารย์และนิสิตตลอดถึงประชาชนทั่วไป ย่อมไว้วางใจในการบริหารงาน (ปิยะวัน จันทราภานนท์, 2555, หน้า 1-4)

การบริหารงานนั้นจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานนั้นเป็นลำดับขั้นที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหาร และเป็นลำดับขั้นที่มีความสำคัญต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ ดังจะเห็นได้ว่า ในการบริหารนั้น จะต้องจัดวางแผนให้ถูกต้องเหมาะสม จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้ เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การ และการบริหารงานที่ดีมีอุปกรณ์และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้วก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย การบริหารงานบุคคล เป็นการได้มา การพัฒนา การบำรุงดูแลรักษา บุคลากรในตำแหน่งต่างๆ

การบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา บุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อีกทั้งการวางแผนบุคลากร ซึ่งยังขาดการวิเคราะห์แผนทั้งหมดขององค์กรหรือบางครั้ง เมื่อมีบุคลากรโอนย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่นการบรรจุอัตราทดแทนก็ทำได้ช้า การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์บางครั้งได้บุคลากรทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร บางกลุ่มบางหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมน้อย บางครั้งมีบุคลากรไม่พอใจการพิจารณาความดีความชอบ ความปลอดภัยและการให้บริการ บางครั้งเจ้าหน้าที่ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาองค์กรในภาพรวม ยังขาดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม การพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรตามความพึงพอใจของผู้บริหาร ขาดการนำหลักความสามารถมาพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดความท้อถอยที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป ถือได้ว่าเป็นระบบที่ทำลายความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคคลส่วนใหญ่ได้ แต่ระบบนี้มีได้หมายความว่าเลวร้ายหรือไม่เหมาะสมไปเสียทั้งหมด เพราะตำแหน่งบางตำแหน่งก็ยังเป็นสิ่งสมควรที่จะนำเอาระบบอุปถัมภ์มาพิจารณาด้วยก็อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารอยู่บ้าง การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นเกณฑ์ การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้ที่มีสิทธิ์ แต่จะให้อีกกับพวกพ้องตนเอง ก่อน ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้ครองอำนาจ มากกว่าจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549, หน้า 39)

ปัญหาดังกล่าว หากกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะช่วยให้หน่วยงานได้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของหน่วยงานได้ หากการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ขาดการวางแผนในการสรรหา การบำรุงรักษาบุคลากรที่ดี ในการบรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้น โยกย้ายมีการเรียกร้องผลประโยชน์จากบุคลากร จะทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ บุคลากรขาดความสามัคคีกันขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทำให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 76)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ต้องการทราบว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอยู่ในระดับใด สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้หรือไม่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมถึงการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษามีการดำเนินการอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.2 เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา

3.3 เพื่อนำเสนอกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลจากพระไตรปิฎก ตำรา หนังสือ เอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่างๆ โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร/ แนวคิดทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพระไตรปิฎก
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสภาพการบริหารงานบุคคลและนำเครื่องมือไปหาความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
3. หาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
4. นำแบบสอบถามไปทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 401 คน
5. นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปสภาพการบริหารงานบุคคล

ขั้นที่ 2 พัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา (ฉบับร่าง)

1. เลือกผู้คุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสัมภาษณ์จนข้อมูลชัดเจน จำนวน 14 รูป/คน
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา(ฉบับร่าง)

ขั้นที่ 3 เสนอกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา(ฉบับสมบูรณ์)

1. จัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) โดยนำเสนอกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการบริหารงานบุคคล
2. สรุปผลการสนทนากลุ่ม และปรับปรุงงานวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา
3. ประชาพิจารณ์ (Public Hearings) รับฟังความคิดเห็นของคณะกรรมการในการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักพุทธบริหารการศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4 ด้าน คือ การให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรด้านบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน พบว่าสภาพกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4 ด้าน มีทั้งที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสโดยสรุปภาพรวมได้ดังนี้

- 1) ด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรได้มีการวางแผน นโยบาย และแนวทางในการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่ง โดยได้พิจารณาถึงความรู้ ความถนัด และความสามารถ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่ทำมากที่สุด

2) ด้านบำรุงรักษาบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ มีการจัดสวัสดิการ รวมทั้งพิจารณาความดีความชอบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือโอกาสการเรียนรู้และพัฒนา โดยการช่วยเหลือให้เกิดความก้าวหน้าอย่างเหมาะสม

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการปรับปรุงทักษะ ทักษะคิดความเข้าใจ หรือการปฏิบัติในบทบาทปัจจุบันหรืออนาคต รวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานให้สูงขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ หลักการ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายการทำงาน การพัฒนาต่อเนื่อง การบูรณาการ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านกระบวนการ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติจริง การตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าการปรับปรุงและต่อยอดสู่วิธีที่ดีที่สุด

4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ต้องจัดทำให้รอบคอบ และรัดกุมที่สุด เพื่อบุคลากรได้ความรู้สึกที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนองค์การหลังจากพ้นจากงาน การให้พ้นจากงานเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพราะเป็นการที่บุคคลในหน่วยงานพ้นจากหน้าที่การงานและส่วนใหญ่จะหมดสิทธิในการที่จะได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้นๆ การให้พ้นจากงานแสดงให้เห็นเป็นนัยถึงการลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือปลดเกษียณ ไม่ว่าบุคลากรจะพ้นจากงานในหน้าที่ด้วยสาเหตุใดก็ตามจะต้องมีระเบียบกฎหมายรองรับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และยุติธรรมทุกกรณี

เมื่อศึกษาวิเคราะห์และจัดลำดับสภาพการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้วพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร รองลงมาคือด้านการให้บุคคลพ้นจากงานรองลงมาคือด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล และสุดท้ายคือด้านการพัฒนาบุคลากร และผลจากการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 4 ด้าน โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า พัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ซึ่งจากข้อมูลด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา โดยพบข้อเสนอแนะว่า

ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรให้อิสระในการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการในการปฏิบัติงาน ทบทวนข้อกำหนดปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่ควรใช้ระเบียบเดียวกันทั่วประเทศเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ การสรรหาบุคคลควรมีความยืดหยุ่นปฏิบัติตามได้ง่าย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ใช้หลักคุณธรรมในการจัดหาบุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมเสนอแนะด้านการให้ได้มาซึ่งบุคคล เพื่อให้เกิดความยอมรับและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ด้านบำรุงรักษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือพนักงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในระหว่างการทำงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระหว่างการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วย และผลตอบแทนหลังจากการเกษียณ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สร้างกระบวนการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยการบำรุงขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม

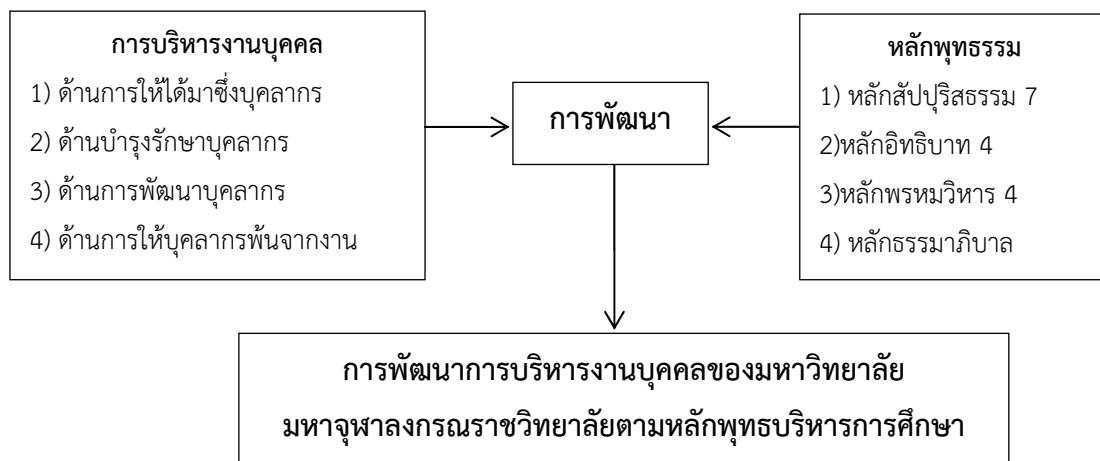
ด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรม มีและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดประชุมฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่องานของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้มีสิทธิเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมสัมมนาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่องานในหน้าที่ นำบุคลากรไปทัศนศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มากขึ้นในตัวบุคลากร โดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนการช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดให้บุคคลได้ทราบถึงผลดีผลเสีย และผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการออกจากงานในกรณีต่างๆ ตลอดจนขั้นตอนหรือกำหนดระยะเวลาในการยื่นเอกสารเพื่อดำเนินการออกจากงานในกรณีต่างๆ สนับสนุนให้มีการให้มีการช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ต้องออกจากงานในกรณีของการเสียชีวิต หรือทุพพลภาพ ดำเนินการเรื่องการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญกรณีเกษียณอายุราชการและเงินช่วยเหลือต่างๆ กรณีเสียชีวิตหรือทุพพลภาพให้รวดเร็วขึ้น

5.2 ผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา

จากผลการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ได้พบว่า ในด้านบริหารงานบุคคลทั้ง 4 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณที่มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนานั้นสามารถใช้คู่กับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้ด้วยการนำหลักพุทธธรรมเข้ามามีใช้กับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ได้มาซึ่งบุคลากร 2) ด้านบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน มาประยุกต์ หรือบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการ

กับการบริหาร ได้แก่ 1) หลักสัปปุริสธรรม 7 2) หลักอิทธิบาท 4 3) หลักพรหมวิหาร 4 และ 4) หลักธรรมาภิบาล โดยเน้นย้ำเชื่อมโยงให้เห็นความจำเป็นของการบริหารตามแบบที่แสดงในภาพที่ 1

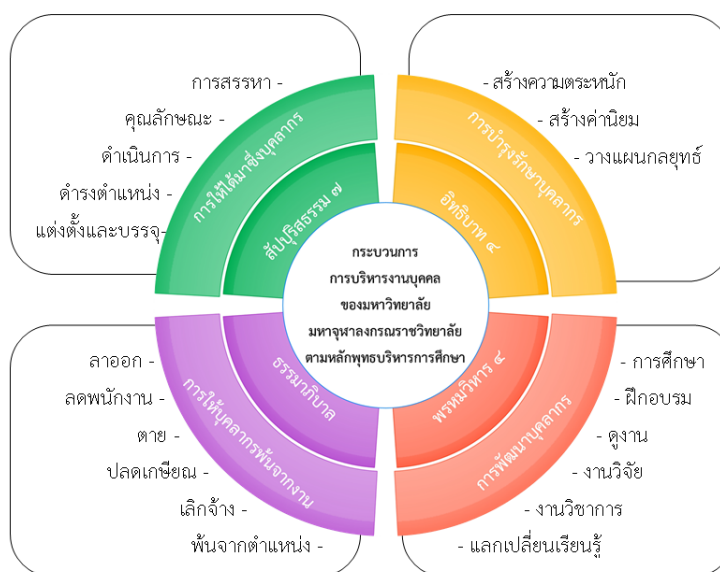


ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา (ฉบับร่าง)

ที่มา: พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต) ผู้วิจัย, 2559

5.3 ผลการนำเสนอกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา

จากการศึกษากระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา แล้วสร้างกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา จากนั้นนำเสนอกระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา ได้นำหลักพุทธธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรม 4 หลักธรรมนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคล ทั้ง 4 ด้าน ได้ดังนี้ 1) หลักสัปปุริสธรรม 7 นำมาใช้กับการให้ได้มาซึ่งบุคลากร 2) หลักอิทธิบาท 4 นำมาใช้กับการบำรุงรักษาบุคลากร 3) หลักพรหมวิหาร 4 นำมาใช้กับการพัฒนาบุคลากร 4) หลักธรรมาภิบาล นำมาใช้กับการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ดีในการบริหารจัดการเพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เหมาะสมกับงาน นอกจากนี้การบริหารงานใดๆ ก็ตาม จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานที่ดี ที่เหมาะสมกับความต้องการตามแผนงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนผู้บริหารต้องมีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดจนเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน จากการนำเสนอกระบวนการ พบว่า รูปแบบดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลได้จริงใน ซึ่งสรุปผลได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตามหลักพุทธบริหารการศึกษา (ฉบับสมบูรณ์)

ที่มา: พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ (ธานี สุขโชโต) ผู้วิจัย, 2559

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรจัดให้มีฝ่ายบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อความสะดวก ความเป็นระบบระเบียบ ชัดเจน และมีประสิทธิภาพในการบริหารภายในองค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น

2) ควรจัดให้มีหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนที่เป็นนโยบายและส่วนที่เป็นโครงการตามความจำเป็นเฉพาะด้าน ให้เป็นระบบ ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับงานหรือพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อนำเอาองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานได้

2) ควรประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานบุคคล มาใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กรให้มากขึ้น

3) ควรนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรและดำเนินการอย่างมีส่วนร่วม

4) ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหาร การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการดำเนินการต่างๆ แก่ผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธบริหารการศึกษา” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการบริหาร ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
- 2) ควรทำการศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารงานในองค์กรวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 3) ควรศึกษาความต้องการ และความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและจัดกระบวนการพัฒนาและสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างองค์กรกับบุคลากร
- 4) ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

7. บรรณานุกรม

ปิยะวัน จันทราภานนท์. แนวทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ. บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2542.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549.

พระพะยอม องค์สารศรีฟ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2530.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

8. คำขอบคุณ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดันให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่วิจัยเป็นอย่างดี โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสตีพิมพ์ผลงานวิจัยในครั้งนี้