



การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The Development of Human Resources of Mahachulalongkornrajavidyalaya University โดย ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒน์
สิทธิ,นายสาคร ธรรม์

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การ เพราะนอกจากจะใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้ว ทรัพยากรมนุษย์ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ได้อีกด้วย องค์การต่างๆจึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์การต้องการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นองค์การศึกษาและภาคพระพุทธศาสนา มีบุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การเป็นจำนวนมาก และมีวิทยาเขตกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศไทย และนับวันจะมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาและจริยธรรมแก่ประชาชนอย่างสำคัญมากขึ้น ขณะเดียวกันก็มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของสถาบันในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่การงานสนองตอบภารกิจของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง การวิจัยนี้มุ่งศึกษาลักษณะการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

๑. เพื่อศึกษาลักษณะการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบรรณ

วัตถุประสงค์การวิจัย.....	๑
แนวคิดและทฤษฎี	๒
เครื่องมือและวิธีการวิจัย	๔
ผลการวิจัย.....	๗
องค์ความรู้ที่ได้รับ	๘
วิจารณ์.....	๙
ข้อเสนอแนะ	๙
บรรณานุกรม.....	๑๑



แนวคิดและทฤษฎี

ทฤษฎีการบริหาร นักทฤษฎีทางด้านการบริหารได้ให้ความเห็นว่า องค์การประสบความสำเร็จในศตวรรษที่21 ได้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง (Peter, 1987: 29) นั่นคือเป็นที่ชัดเจนว่า จะต้องอาศัยคุณภาพ การสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่น องค์การที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะร่วมกัน (Shared Common Traits) ดังนี้ (Harvey และ Bowin, 1996: 13-14)

๑) **มุ่งที่การกระทำ (Action-oriented)** สามารถสนองอย่างรวดเร็วต่อการสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเน้นที่การแก้ปัญหาขององค์การ เพื่อเกื้อกูลให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงาน และปฏิบัติการที่ได้ผลสูง (employee satisfaction and high performance)

๒) **มุ่งที่บุคคลแต่ละคน (Individual--oriented)** ความผูกพันทั้งหมดที่ปฏิบัติต่อพนักงานแต่ละคนในฐานะบุคคล และบริการต่างๆ ที่ให้ ตลอดจนโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ก็เพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

๓) **มุ่งที่การเข้ามีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee-involvement Oriented)** เป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์หน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการสกัดเอาปัญญาที่แหลมคมในการปฏิบัติงานออกมาจากพนักงาน พนักงานต้องการมีส่วนร่วมได้เสียในงานอยู่แล้ว

๔) **มุ่งที่โลกาภิวัตน์ (Globally-oriented)** การสร้างองค์การให้สามารถบริหารอย่างเป็นวิชาชีพอยู่ได้ในโลกไร้พรมแดน โดยปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และอย่างยุติธรรม ด้วยการยอมรับนับถือและตระหนักถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม

๕) **มุ่งที่คุณภาพ (Quality-oriented)** คุณภาพช่วยผลักดันไปสู่การบรรลุความพึงพอใจของลูกค้าโดยอาศัยโปรแกรมเบ็ดเสร็จ ซึ่งเป็นหลักประกันว่า ทุกงานได้กระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์

แนวคิดทฤษฎี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The Development of Human Resources of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

โดย

ศ.ดร.จ่านงค์ อดิวัฒนสิทธิ์
นายสาคร ฤทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร)

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การและรูปแบบการจูงใจแบบต่าง ๆ การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจากภายในจิตใจของพนักงานให้แสดงพฤติกรรมที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การเป็นผู้บริหารที่ดีคือการทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายการเพิ่มผลผลิตคือผลที่เกิดจากสมาชิกมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน องค์การควรมีการจูงใจพนักงานได้หลายอย่างเช่น การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง และการออกแบบงานเพื่อการจูงใจ



Caption describing picture or graphic

ทฤษฎีระบบ (SYSTEM THEORY)

ทฤษฎีระบบ (System Theory) ใช้สมมติฐานจากขบวนการนำเข้าปัจจัยการผลิต (Inputs) เพื่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของขบวนการดังกล่าว ส่วนองค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยและระบบใหญ่ให้สอดคล้องกัน ประกอบด้วย 3 ระบบย่อยคือ

๑) ระบบการผลิต (Transformation System) ทำหน้าที่เปลี่ยนสภาพพลังงาน วัตถุดิบ แรงงาน (คน) ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้า ให้เป็นผลผลิตพร้อมที่จะส่งออกภายนอกขององค์การ

๒) ระบบการบริหารหรือการจัดการ (Administrative System) ทำหน้าที่จัดการระบบต่างๆ ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ อำนาจการสั่งการและประสานงานระหว่างระบบต่างๆ ให้ทำงานสอดคล้องกันเป็นสมองและหัวใจขององค์การ

๓) ระบบสังคม (Social System) เป็นที่รวมของคนเป็นกลุ่มเป็นคณะ ซึ่งสมาชิกของสังคมแต่ละคนจะนำพฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันเข้ามาในองค์การ องค์การจะกำหนดกรอบแนวปฏิบัติ ข้อจำกัด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์การให้เป็นไปในทางเดียวกันให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ สนใจพฤติกรรมของคน สนองความต้องการของคน ระบบสังคมในองค์การจึงเป็นเหมือนเป้าหมายแนวคิด แนวปฏิบัติและความเชื่อของบุคคลในองค์การให้มีรูปแบบเดียวกัน เป็นสังคมขององค์การ

แนวคิดทฤษฎี

การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย

The Development of
Human Resources of
Mahachulalongkorn-
rajavidyalaya Univer-
sity

โดย

ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์
สิทธินายสาร ฤทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
(มจร)

Mahachulalongkorn-
rajavidyalaya Univer-
sity (MCU)

เครื่องมือและวิธีการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed methods) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัย ดังนี้

๑. การวิจัยเอกสาร
(Documentary Research)

เป็นการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีว่าด้วยหลักการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กฎระเบียบ ข้อบังคับ พรบ. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 แผนการพัฒนา

มหาวิทยาลัยเอกสารและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. การวิจัยภาคสนาม
(Field Research)

เป็นขั้นตอนหลังจากศึกษาเอกสารจนได้แนวทางหรือแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแล้วนำมาเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์จากผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเฉพาะผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 263 รูป/คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามมาจากการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) คณะผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสารและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสัมภาษณ์เป็นลักษณะแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัย

๑ ลักษณะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ทุก 5 ปี บุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี และมีทักษะในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มหาวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ

๒ กระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ปรากฏออกมาในรูปของการการพัฒนาตามธรรมชาติและการพัฒนาแบบถูกควบคุมซึ่งปรากฏออกมาเป็นการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างสวัสดิการและการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมอันเป็นการสร้างความรักและความสามัคคี และการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับและทุกกลุ่ม

๓ ข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยมาตรการและการหาแนวทางสนองตอบความต้องการของบุคลากรและความ

ต้องการของมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านดังต่อไปนี้เหมาะสมคือ มาตรการส่งเสริมการศึกษา มาตรการส่งเสริมด้านสวัสดิการ มาตรการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำ มาตรการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และมาตรการส่งเสริมความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยและความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์



การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย

The Development of
Human Resources of
Mahachulalongkornra-
javidyalaya University

โดย

ศ.ดร.จ่านงค์ อดิวัฒน
สิทธิ์นายสาคร ฤทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย (มจร)

Mahachulalongkornra-
javidyalaya University
(MCU)

องค์ความรู้ที่ได้รับ

๑ องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยลักษณะดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ศึกษา โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ ด้านการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ ด้านความจงรักภักดีต่อสถาบัน พบว่า อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความต้องการอยากจะทำให้มหาวิทยาลัยได้กำหนดแต่ละด้านให้ชัดเจนเกี่ยวกับส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน

๑) ด้านการส่งเสริม

การศึกษา อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ไปศึกษาดูงาน สัมมนา ทั้งในและต่างประเทศซึ่งในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทุกระดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

๒) ด้านการส่งเสริม

สวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่เห็นความชัดเจนในการที่จะจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่เป็นรูปธรรมมากนักจึงมีความ

คิดเห็นที่ไม่ค่อยจะชัดเจน หากมหาวิทยาลัยให้ความคาดหวังสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ชัดเจนกับบุคลากรมหาวิทยาลัยแล้วจะทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นมากกว่านี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

๓) ด้านการสร้างภาวะ

ความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยได้มีการสร้างภาวะความเป็นผู้นำในระดับองค์กรแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ในด้านการอบรมผู้นำ การบริหารความเสี่ยงในการบริหารด้านต่าง ๆ เพื่อวงกลยุทธ์ไว้ในการเป็นผู้นำ

๔) ด้านความก้าวหน้าใน

อาชีพการงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยคือองค์กรที่สามารถเลี้ยงดูบุคลากรได้ทั้งหมด อยู่แล้วเพียงแค่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกส่วนงานมีความต้องการอยากให่มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้มีบุคลากรมีหน้าที่การงานที่ดีแล้ว ยังจะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีงานเสริมเพื่อเลี้ยงครอบครัว

๕) ด้านความจงรักภักดีต่อ

สถาบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยทุกส่วนงานมีความผูกพันรักด้วยความเคารพนับถือผู้ก่อตั้งสถาบันมายาวนานพร้อมทั้งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ด้วยดีเสมอมา

วิจารณ์

๑) บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย มีจุดเด่นในเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม เช่นการเคารพในพระรัตนตรัย ความอ่อนน้อมถ่อมตัวต่อผู้อาวุโส และต่อพระภิกษุสงฆ์ผู้บริหาร ความมีเมตตา กรุณาต่อกัน เป็นต้น มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการส่งเสริมการดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือ สังคมอย่างกว้างขวางต่อไป

๒) ในส่วนรวมของบุคลากรเองจะต้องมีจิตสำนึกอยู่ตลอดเวลาว่ามหาวิทยาลัย มีพระคุณต่อตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างของสังคมภายนอก เพื่อเป็นลักษณะพิเศษของบุคลากรในองค์กร และนำชื่อเสียงที่ดีมาสู่องค์กร ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชควรคำนึงถึงความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ และควรดำเนินการพัฒนาไปตามความต้องการของบุคลากร ซึ่งมุ่งแสวงหาความรู้เพิ่มขึ้นมีสวัสดิการที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจที่เป็นรูปธรรมก็คือการมีสวัสดิการที่ดี แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างหลักประกันชีวิตที่มั่นคง และรื้อรวมภายหลังเกษียณอายุราชการ

๒) การส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรได้รับการพัฒนาสนับสนุนเป็นอย่างดีจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัย แต่ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทางวิชาการทางพระพุทธศาสนา และทางศาสตร์อื่น ๆ ควบคู่กันไป

๓) ควรส่งเสริมบุคลากรในให้มีภาวะผู้นำด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมการบริหารการศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

๔) ควรมีมาตรการปลูกฝังบุคลากรให้มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยและต่อสถาบันหลักของชาติอย่างสม่ำเสมอ เริ่มจัดงานรำลึกถึงผู้มีอุปการคุณต่อ

มหาวิทยาลัย เชิดชูบุคลากรดีเด่นประจำปีโดยการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่องค์กร และแก่ประชาชนผู้สนับสนุนมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ อย่างเสมอ ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังศรัทธาของประชาชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

๕) ควรออกกฎ ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะที่ 11 (พ.ศ.255-2559) เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ตระหนักรู้ และตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและความต้องการของมหาวิทยาลัยควบคู่กันไป

๖) มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างใกล้ชิด เช่นปัจจัยทางเทคโนโลยี ปัจจัยทางงบประมาณ ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองและปัจจัยจากโลกภายนอก และวางมาตรการในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างเป็นระบบ เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อแผนการพัฒนาบุคลากร และควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประจำปีด้วยเพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย



ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑) บุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย มีจุดเด่นในเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม เช่นการเคารพในพระรัตนตรัย ความอ่อนน้อมถ่อมตัวต่อผู้ อาวุโส และต่อพระภิกษุสงฆ์ผู้บริหาร ความมีเมตตา กรุณาต่อกัน เป็นต้น มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการส่งเสริมการดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมและ จริยธรรมของบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม และจิต อาสาเพื่อช่วยเหลือ สังคมอย่างกว้างขวางต่อไป

๒) ในส่วนรวมของบุคลากรเองจะต้องมีจิตสำนึกอยู่ตลอดเวลาว่า มหาวิทยาลัย มีพระคุณต่อตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น บุคลากรของ มหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างของสังคม ภายนอก เพื่อเป็นลักษณะพิเศษของบุคลากรในองค์กร และนำชื่อเสียงที่ดี มาสู่องค์กร

๑๐.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็น ประจำทุกปี หรืออย่างน้อยเมื่อครบระยะแผนพัฒนามหาวิทยาลัยของแต่ละ แผน

๒) ควรมีการศึกษาผลงานของบุคลากรแต่ละระดับที่มีส่วนในการ เผยแพร่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยสู่สังคมโลกเป็นประจำ

การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย

The Development of Hu-
man Resources of Maha-
chulalongkornrajavidyalaya
University

โดย

ศ.ดร.จ่านงค์ อดิวัฒนสิทธิ์
นายสาคร ธรรมที

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย (มจร)

Mahachulalongkornra-
javidyalaya University
(MCU)

เอกสารอ้างอิง

กิริติ ยศยิ่งยง, การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์,
พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย)
จำกัด, 2549), หน้า 1.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร:
บริษัท รุ่งเรืองรัตนพรินต์ จำกัด, 2550), หน้า 57.

เจษฎา นอกน้อย, แนวคิดการบริการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย,
(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), หน้า
13.

ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์
ด้วยจิตตปัญญา, (กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2554), หน้า 23-25.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 6,
(กรุงเทพมหานคร: บริษัททริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด, 2550), หน้า 139.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, การ
พัฒนาองค์กรและบุคลากร: แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล,

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

อาคารสำนักหอสมุดและเทคโนโลยี
สารสนเทศ ชั้น ๓

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย อยุธยา ตำบลลำไทร
อำเภอวังน้อย จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

หมายเลขติดต่อภายใน ๘๐๗๓,
๘๑๕๔, ๘๑๕๓

ผู้จัดทำ

พระมหาเสรีชน นริสุโร

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ

พระมหาประกาศิต สิทธิเมโธ

นางสาวอมลณัฐ ไผ่เครือ

