

ชื่อเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้วิจัย นางสาวกนกวรรณ เขาว์น้อย
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีที่พิมพ์ 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ
มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน
บุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม จำนวน 258 คน และใช้แบบสอบถามเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการ
พัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการ
บริหารงานบุคคลโดยรวม ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้าน
การพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.70$)

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการ
บริหารงานบุคคลโดยรวม ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้าน
การพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.71$)

3. ปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคามยังพบปัญหาในทุก ๆ ด้าน
ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาสารคามได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคามไว้
ทุก ๆ ด้านด้วยเช่นกัน

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยรวม ด้านการวางแผนอัตร
กำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร
และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ด้านการ
พัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน 3) บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยรวม ด้านการพัฒนา
บุคลากร และด้านการธำรงรักษาแตกต่างกัน

Title: The Study on the Problems and the Good Practice for the Development of the Effective Human Resource Management in Mahasarakham University

Researcher: Miss Kanokvan Chaonoi

Affiliation: Mahasarakham University

Year of Publication: 2016

Abstract

This study intensively investigated the problems in order to construct the good practice for the effective human resource management in Mahasarakham University. The data was collected from the 258 participants who were the university staffs. The questionnaire was used as the tools for data collection and the data was analyzed with T-Test and F-Test to find the mean and standard deviation scores. The findings were found as follows.

1. The participant's perception score on the current state of the human resource management was high in term of Manpower Planning, Staff Recruitment and Qualification, Staff's Performance Development, Staff Retention, and Staff's Performance Assessment ($\bar{X} = 3.70$).

2. The participant's perception score on the need of the effective human resource management was high in terms of Manpower Planning, Staff Recruitment and Qualification, Staff's Performance Development, Staff Retention, and Staff's Performance Assessment ($\bar{X} = 3.71$).

3. The problems were still found in all sections of the human resource management in the university including Manpower Planning, Staff Recruitment and Qualification, Staff's Performance Development, Staff Retention, and Staff's Performance Assessment. In this regard, the participants shared some helpful suggestions on the development of all sections of the university's human resource management

4. Based on the comparative study on the participant's perception on the human resource management, it was noted that: 1) the participants with different ages had different perception on Manpower Planning, Staff Recruitment and Qualification,

Staff's Performance Development, Staff Retention, and Staff's Performance Assessment; 2) the participants with different educational background had different perception on Staff's Performance Development.; 3) The participants with different levels of working experience had different perception on Staff's Performance Development and Staff Retention.