

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ภูมิหลัง

ในปัจจุบันนี้ ความรู้ ความสามารถ และภูมิปัญญาของคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาอารยประเทศ จึงทำให้หลายประเทศทั่วโลกหันมาให้ความสำคัญกับการศึกษา ในฐานะกลไก หรือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพกำลังคน สังคม และประเทศ เพราะประเทศชาติจะพัฒนาไปอย่างมั่นคงถาวรนั้น ต้องอาศัยกำลังคนในชาติที่มีความรู้ความสามารถ อันเป็นผลมาจากการได้รับการศึกษาอบรมที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเป็นสำคัญ ดังที่ กมล สุคประเสริฐ (2542 : 1) กล่าวว่า หลายคนมองการศึกษาเป็นเพียงดอกผลของเศรษฐกิจ ถ้าบ้านเมืองมีความเจริญในด้านเศรษฐกิจแล้ว จะทำให้การศึกษาดีขึ้นด้วย กล่าวคือ เศรษฐกิจต้องดีก่อน แล้วการศึกษาจึงจะดีตาม อย่างไรก็ตาม แท้ที่จริงแล้วการศึกษาเป็นได้ทั้งสองอย่าง นั่นคือ เป็นทั้งดอกผลจากเศรษฐกิจในเวลาเดียวกันก็เป็นเมล็ดพันธุ์ที่ทำให้เศรษฐกิจและระบบอื่นของชาติเจริญงอกงามได้ด้วย

การศึกษาจึงเป็นการสร้างสมองค์ความรู้และปัญญาให้แก่สังคมเพื่อเป็นฐานไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งกระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นในประเทศไทย หรือในหลายประเทศขณะนี้ เป็นสิ่งยืนยันว่าสังคมโดยทั่วไปตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษาอย่างไม่มีข้อสงสัย ดังจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542 : 3) ได้บัญญัตินิยามของการศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ในพระราชบัญญัติการศึกษาลฉบับนี้ ได้จำแนกการศึกษาในระบบเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่รัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ รวมทั้งสถาบันสังคมอื่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับนี้ ส่วนการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ให้จัดในมหาวิทยาลัย สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ

หากพิจารณาในแง่ของกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนให้มีความรู้ระดับสูง เห็นได้ว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนระดับสูง การวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เป็นฐานกำลังทางความรู้ และความคิดเพื่อการพัฒนาประเทศ และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 69) นอกจากนี้ อมรวิชช์ นาครทรรพ (2544 : 9) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาระดับนี้ว่า ความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการผลิต และพัฒนาความรู้เพื่อใช้เป็นปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ “พลังวิชาการ” เป็นพลังสำคัญของการพัฒนา บทเรียนที่ได้จากประเทศที่พัฒนาแล้วในทุกภูมิภาคของโลกชี้ชัดว่า คุณภาพของประชากร ความพร้อม และความสามารถของกำลังคนระดับสูงในสาขาวิชาการ และวิชาชีพต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนา และเป็นกุญแจของสัมฤทธิ์ผลของการพัฒนาประเทศ

เมื่อพิจารณาลักษณะในอนาคตของสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยในอนาคตที่น่าจะเป็นตามที่ สุธรรม อารีกุล และคณะ (2540 : 32 – 33) ได้ศึกษาไว้ มีลักษณะดังนี้ มีขนาดพอเหมาะที่จะบริหารและจัดการ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยประชาชนมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลรักษาผลประโยชน์ และใช้ประโยชน์ มีการใช้เทคโนโลยีอันทันสมัยในการเรียนการสอน มีความหลากหลายในการจัดหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน มีการลงทุนเพื่อผลประโยชน์ของสถาบันและชุมชน มีเครือข่ายสัมพันธ์ร่วมกับองค์กรอื่น ซึ่งดูดซับความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้จากระดับสากล มีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาบุคลากร และนิสิตนักศึกษาให้ได้คุณภาพมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านจริยธรรมและคุณธรรม มหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ซึ่งสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น มี 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (สัมพันธ์ เย็นสำราญ. 2535 : บทคัดย่อ)

สำหรับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น เป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น เมื่อปีพุทธศักราช 2432 ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับของรัฐบาล ดำเนินการจัดศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2543 : 1)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพันธกิจหลัก คือการให้การศึกษา วิจัย และส่งเสริม และให้บริการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีความรอบรู้ทางวิชาการ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2540 : 2)

จากพันธกิจที่มีต่อประเทศชาติและพระศาสนาดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศชาติและพระศาสนาให้ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งรักษาความเชื่อมั่นของคณะสงฆ์ และประชาชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยให้คงไว้สืบต่อไป

การที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะสามารถดำเนินการตามพันธกิจข้างต้นได้ จะต้องมีการบริหารบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ดังนั้น การพัฒนากำลังคนเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงาน ดังที่ กรณีการนิยมนิสิตปี ศิวาพร มัชฌิมกานนท์ และนภาพร ชันธนาภา (2536 : 187) ได้กล่าวว่า แม้กระบวนการจัดหาบุคคลเข้าทำงานนั้น จะได้บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกมาอย่างดีแล้วก็ตาม ก็มีได้หมายความว่ากำลังคนเหล่านั้น จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเจริญทางวิชาการ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงาน และตำแหน่งที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้าขึ้น

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ตระหนักในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังจะเห็นได้จากความพยายามในการจัดการเรียนการสอนให้สามารถตอบสนองทิศทางการพัฒนาตามนโยบายของรัฐและคณะสงฆ์ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มุ่งกระจายโอกาส และการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ และการประกันคุณภาพการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และ

ความเป็นสากล (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2543 : 3) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัย  
ยังได้มีประกาศเรื่องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 เพื่อให้การบริหารงาน  
บุคคลของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดำเนินไป  
ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย  
โดยในประกาศฉบับนี้ได้ให้นิยามของการพัฒนาบุคลากร ว่าหมายถึง การไปศึกษา ฝึกอบรม  
ดูงาน การไปปฏิบัติ การวิจัย การไปปฏิบัติบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ  
การแลกเปลี่ยนอาจารย์ หรือนักวิชาการ และการอื่นใดที่จำเป็น และเหมาะสมเพื่อประโยชน์  
ในการพัฒนาบุคลากร (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2545 : 44 -45)

ด้วยเหตุที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน  
ที่จะพัฒนานิสิตให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จากผลการดำเนินงาน  
ที่ผ่านมา พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการพัฒนาการจัดการศึกษา  
มาเป็นลำดับและดำเนินงานตามภารกิจอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยได้จัด  
การศาสนศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนทั่วไปทั้งส่วนกลาง และขยายไปสู่ภูมิภาค  
โดยจัดเป็นวิทยาเขต 10 แห่ง วิทยาลัยสงฆ์ 4 แห่ง มีขอบข่ายการจัดการศึกษาที่สามารถสนอง  
ตอบความต้องการของผู้สนใจทั้งที่เป็นพระภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไป อีกทั้งได้มีการ  
ดำเนินงานเกี่ยวกับบริการวิชาการแก่ชุมชนหลายกิจกรรม อันได้แก่ กิจกรรมการสอนพระ  
พุทธศาสนาโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าบ กิจกรรมการสอนพระอภิธรรมระดับประกาศนียบัตรแก่พระ  
ภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไป กิจกรรมการจัดบรรยายธรรมทุกวันพระ กิจกรรมการส่ง  
พระนิสิตไปสอนศีลธรรมในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย และกิจกรรมการจัดอบรมพระธรรมทูต  
สายต่างประเทศปีละ 1 รุ่น ๆ ละ 50 รูป ใช้ระยะเวลาอบรมรุ่นละ 3 เดือน ดำเนินงานต่อเนื่อง  
ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา โดยผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 90 ได้เดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจ และ  
จำพรรษาอยู่ในต่างประเทศ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2543 : 4 - 10)

เมื่อมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพัฒนาการในการจัดการศึกษามาเป็น  
ลำดับ นั่นก็แสดงว่า มหาวิทยาลัยมีการปรับตัวให้มีความพลวัต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้าน  
การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงทำให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการพัฒนา  
บุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างไร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจในฐานะสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
โดยใช้กรอบความคิดของแคสเตเตอร์และยัง (Casterter and Young. 2000 : 172) เพราะ

แนวคิดนี้มีความน่าสนใจในลักษณะที่ว่ามีความครอบคลุมกระบวนการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนเหตุผลที่ดำเนินการวิจัยในวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยวิทยาเขต 5 แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี และวิทยาเขตสุรินทร์ ด้วยเหตุผลที่ว่า วิทยาเขตเหล่านี้ได้ให้บริการทางการศึกษาแก่บรรดานิสิตที่เป็นพระภิกษุสามเณรชาวภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และที่สำคัญ นิสิตดังกล่าว ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางครอบครัวมาจากบิดามารดาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2543 : 34)

แรงบันดาลใจที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยลงมือทำวิจัยเรื่องนี้ เพราะความเชื่อที่ว่า คุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของนิสิต และน่าจะทำได้ผลการวิจัยที่เป็นข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ยังประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาบุคลากรอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ให้เป็นสถานอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งเพาะ สะสม พัฒนา หล่อหลอม และผลิตมันสมองของชาติด้านพระพุทธศาสนาให้มีความเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามความต้องการของปัจเจกบุคคล ประเทศชาติ และพระศาสนาได้

Rajabhat Mahasarakham University

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และ คณะกรรมการประจำวิทยาเขต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอิงกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของ แคสเตเตอร์และยัง (Casterter and Young, 2000 : 172) ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา (Diagnosing Development Needs)
- 3.2 การวางแผนพัฒนา (Designing of Development Plans)
- 3.3 การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา (Implementing Development Program)
- 3.4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร (Evaluating Staff Development Program)

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 สภาพการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อสภาพการพัฒนากุศลกร แตกต่างกัน

Rajabhat Mahasarakham University

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขตเกี่ยวกับสภาพการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะทำการศึกษาจากประชากร และตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็น ผู้บริหาร 29 รูป อาจารย์ 92 รูป/คน และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต 62 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 183 รูป/คน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2547

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต

5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหาร

อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ที่มีต่อสภาพการพัฒนามุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 ขั้นตอน คือ การหา ความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา และ การประเมินผลโครงการพัฒนามุคลากร

## 6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

6.1 การพัฒนามุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานของมุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงานตลอดจนการช่วยให้ มุคลากรมีทัศนคติ ขวัญ กำลังใจ ที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามขั้นตอนที่กำหนดตามลำดับ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การหา ความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนพัฒนา การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา และ การประเมินผลโครงการพัฒนามุคลากร

6.1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา (Diagnosing Development Needs) หมายถึง การศึกษา และพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนามุคลากรในองค์การ หรือไม่เพียงใด

6.1.2 การวางแผนพัฒนา (Designing of Development Plans) หมายถึง การหาความจำเป็น วิธีการ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการพัฒนามุคลากรขององค์การ

6.1.3 การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา (Implementing Development Program) หมายถึง การดำเนินการพัฒนามุคลากรตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้

6.1.4 การประเมินผลโครงการพัฒนามุคลากร (Evaluating Staff Development Program) หมายถึง การประเมินผลโครงการพัฒนามุคลากรด้วยวิธีต่างๆ ตาม แผนและโครงการที่กำหนดไว้ว่า การพัฒนาดังกล่าวได้เป็น ไปวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในโครงการพัฒนามุคลากรเพียงใด

6.2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีที่ตั้งอยู่ในตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขต อุบลราชธานี และวิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตเหล่านี้เป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะ

สงฆ์ที่จัดการศึกษาเพื่อพระภิกษุสามเณร ตามพันธกิจที่ปรากฏในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540

6.3 สภาพการพัฒนามุคตากร หมายถึง การปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนามุคตากรใน 4 ขั้นตอนดังได้กล่าวมาแล้ว ที่ดำเนินอยู่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547

6.4 ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547

6.5 อาจารย์ หมายถึง คณาจารย์ประจำที่มีหน้าที่หลักในการสอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547

6.6 คณะกรรมการประจำวิทยาเขต หมายถึง คณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม และให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะกรรมการชุดนี้ถือกำเนิดขึ้นตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2547

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามุคตากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของวิทยาเขตและการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป.