

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้เสนอข้อมูลดังนี้

| | | |
|----------|-----|--|
| μ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| σ | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |
| * | แทน | ค่าสถิติที่ทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 183 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 100.00) จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS version 9.05 for WINDOWS ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็น 3 ประเด็นตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังตารางที่ 2 และ 3

1.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

| สถานภาพกลุ่มประชากร | จำนวน (รูป / คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|-------------------------|------------------|---------------|
| ผู้บริหาร | 29 | 15.80 |
| อาจารย์ | 92 | 50.30 |
| คณะกรรมการประจำวิทยาเขต | 62 | 33.90 |
| รวม | 183 | 100.00 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 29 รูป/คน (ร้อยละ 15.80) อาจารย์ จำนวน 92 รูป/คน (ร้อยละ 50.30) และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต จำนวน 62 รูป/คน (ร้อยละ 33.90)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

| วิทยาเขต | จำนวน (รูป / คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|----------------|------------------|---------------|
| 1. หนองคาย | 38 | 20.80 |
| 2. ขอนแก่น | 43 | 23.50 |
| 3. นครราชสีมา | 33 | 18.00 |
| 4. อุบลราชธานี | 38 | 20.80 |
| 5. สุรินทร์ | 31 | 16.90 |
| รวม | 183 | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มประชากรมาจาก 5 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตหนองคาย จำนวน 38 รูป/คน (ร้อยละ 20.80) วิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 43 รูป/คน (ร้อยละ 23.50) วิทยาเขตนครราชสีมา จำนวน 33 รูป/คน (ร้อยละ 18.00) วิทยาเขตอุบลราชธานี จำนวน 38 รูป/คน (ร้อยละ 20.80) และวิทยาเขตสุรินทร์ จำนวน 31 รูป/คน (ร้อยละ 16.90)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนานุเคราะห์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ในประเด็นนี้ ได้นำเสนอเป็น 2 หัวข้อ ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนานุเคราะห์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

มีรายละเอียดดังแสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพการพัฒนานุเคราะห์
โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ด้านที่ | ด้าน | ระดับการปฏิบัติ | | แปลความ |
|---------|-----------------------------------|-----------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 1 | การหาความจำเป็นในการพัฒนา | 3.07 | 0.53 | ปานกลาง |
| 2 | การวางแผนพัฒนา | 2.97 | 0.84 | ปานกลาง |
| 3 | การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา | 3.01 | 0.44 | ปานกลาง |
| 4 | การประเมินผลโครงการพัฒนานุเคราะห์ | 2.82 | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม | | 2.99 | 0.39 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพการพัฒนานุเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนา ($\mu = 3.07$) การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา ($\mu = 3.01$) การวางแผนพัฒนา ($\mu = 2.97$) และการประเมินผลโครงการพัฒนานุเคราะห์ ($\mu = 2.82$)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาคณาจารย์ จำแนกเป็นรายข้อ

1.2.1 ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ แสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพการพัฒนาคณาจารย์
ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา

| ข้อที่ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|--|-----------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 1 | มีการสำรวจความจำเป็น และปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ | 3.02 | 1.27 | ปานกลาง |
| 2 | มีการประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาคณาจารย์ | 2.38 | 0.80 | น้อย |
| 3 | บุคลากรในวิทยาเขตให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ | 3.05 | 1.22 | ปานกลาง |
| 4 | มีการรวบรวมข้อเท็จจริงเพื่อค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การสังเกต การวิเคราะห์งาน การจัดวางมาตรฐาน การทำงาน การประเมินผลงาน และการสำรวจความต้องการ | 3.25 | 1.18 | ปานกลาง |
| 5 | วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากแบบรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | 3.16 | 1.20 | ปานกลาง |
| 6 | วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา | 3.34 | 1.06 | ปานกลาง |
| 7 | วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากนโยบายของหน่วยเหนือ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | 3.21 | 1.12 | ปานกลาง |
| 8 | วิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือ วุฒิการศึกษาของบุคลากร | 2.32 | 1.33 | น้อย |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับ การปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|---|---------------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 9 | ท่านได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร | 3.19 | 1.19 | ปานกลาง |
| 10 | มีการกำหนดวิธีการซึ่งต้องใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น พัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือพฤติกรรม เป็นต้น | 3.16 | 1.18 | ปานกลาง |
| 11 | มีการกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้าง ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา | 2.30 | 1.14 | น้อย |
| 12 | มีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร | 2.38 | 0.84 | น้อย |
| 13 | ท่านได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร | 2.42 | 0.95 | น้อย |
| 14 | มีความจำเป็นด้านความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานของบุคลากร | 3.01 | 1.27 | ปานกลาง |
| 15 | มีความจำเป็นด้านความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร | 3.11 | 1.26 | ปานกลาง |
| 16 | มีความจำเป็นด้านความต้องการการจูงใจ และสร้างขวัญ กำลังใจในการพัฒนาบุคลากร | 3.26 | 1.18 | ปานกลาง |
| 17 | มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเนื่องจาก มีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี | 3.14 | 1.24 | ปานกลาง |
| 18 | มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเนื่องมาจากวิทยาเขต ที่ปฏิบัติงานอยู่มีการขยายงานของหน่วยงาน | 3.13 | 1.21 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับ การปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|--|---------------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 19 | มีความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขต | 3.85 | 0.93 | มาก |
| 20 | ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของวิทยาเขต | 3.25 | 1.13 | ปานกลาง |
| 21 | ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็น ส่วนบุคคล | 3.79 | 0.86 | มาก |
| 22 | ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของ กลุ่มบุคคล | 3.38 | 0.96 | ปานกลาง |
| 23 | ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็น ของวิทยาเขต หรือมหาวิทยาลัย | 3.44 | 0.98 | ปานกลาง |
| รวม | | 3.07 | 0.53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา
อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.07$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก
($3.79 \leq \mu \leq 3.85$) มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขตที่
ท่านปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล ($\mu = 3.79$) และความจำเป็น
ด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขต
($\mu = 3.85$)

สำหรับข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($2.30 \leq \mu \leq 2.42$) มีจำนวน 5 ข้อ
เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ การกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับ
ใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ($\mu = 2.30$) การวิเคราะห์หาความจำเป็นโดยใช้ข้อมูล
จากระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือ วุฒิการศึกษาของบุคลากร ($\mu = 2.32$)

มีการประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.38$) มีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.38$) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.42$) ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับปานกลาง ($3.01 \leq \mu \leq 3.44$)

1.2.2 ด้านการวางแผนพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ แสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนา

| ข้อที่ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Rajabhat Mahasarakham University | ระดับการปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|--|-----------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 1 | มีการนำเอาความจำเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่ค้นพบมาใช้ในการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นนโยบาย และแผนการพัฒนาบุคลากร | 3.25 | 1.21 | ปานกลาง |
| 2 | ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการพัฒนาบุคลากร | 3.02 | 1.32 | ปานกลาง |
| 3 | แผนพัฒนาบุคลากรที่จัดทำไว้มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับความต้องการความจำเป็นที่ค้นพบ | 2.95 | 1.30 | ปานกลาง |
| 4 | การจัดทำโครงการและวางแผนพัฒนาบุคลากรได้รับการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากบุคลากรในวิทยาเขต | 3.17 | 1.30 | ปานกลาง |
| 5 | แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร | 3.64 | 1.22 | มาก |
| 6 | ระยะเวลาการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนงาน มีความเหมาะสมกับงานประจำ | 3.18 | 1.29 | ปานกลาง |
| 7 | จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม | 1.85 | 0.88 | น้อย |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับ การปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|--|---------------------|------|---------|
| | | μ | σ | |
| 8 | โครงการและแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาเขต ได้วางไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ได้มีการกำหนดตัวบุคคล หรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ | 3.07 | 1.28 | ปานกลาง |
| 9 | วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่าง ชัดเจน | 3.06 | 1.31 | ปานกลาง |
| 10 | วิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เคยริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากร | 3.23 | 1.28 | ปานกลาง |
| 11 | มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการดำเนินงาน ตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผน | 3.05 | 1.30 | ปานกลาง |
| 12 | มีการวางแผนเพื่อควบคุม หรือกำกับติดตาม การปฏิบัติงานตามแผน | 2.37 | 1.34 | น้อย |
| 13 | มีการกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป | 3.22 | 1.28 | ปานกลาง |
| 14 | มีการกำหนดรูปแบบความร่วมมือ และการประสานงาน กับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน | 2.41 | 1.31 | น้อย |
| 15 | แผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดขึ้นมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับแผนระดับอื่น เช่น แผนของ มหาวิทยาลัยต้นสังกัด หรือแผนระดับชาติ | 3.16 | 1.29 | ปานกลาง |
| รวม | | 2.97 | 0.84 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการพัฒนานุเคราะห์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการวางแผนพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.97$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ แผนงานและโครงการพัฒนานุเคราะห์เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\mu = 3.64$)

สำหรับข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($1.85 \leq \mu \leq 2.41$) มีจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการหรือแผนงานพัฒนานุเคราะห์อย่างเหมาะสม ($\mu = 1.85$) การวางแผนเพื่อควบคุมหรือกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน ($\mu = 2.37$) การกำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน ($\mu = 2.41$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ($2.95 \leq \mu \leq 3.25$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

1.2.3 ด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ แสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพการพัฒนามูลสาร
ด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

| ข้อที่ | รายการ | ระดับ การปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|---|---------------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 1 | มีการจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจง และ ทำความเข้าใจในการนำแผนพัฒนามูลสารไปปฏิบัติ | 3.16 | 1.17 | ปานกลาง |
| 2 | ในการปฏิบัติงานพัฒนามูลสาร ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ โดยกำหนด บทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน | 3.28 | 1.06 | ปานกลาง |
| 3 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยการประชุมในเทศ | 3.27 | 1.00 | ปานกลาง |
| 4 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยการจัดประชุมอบรม | 3.70 | 0.92 | มาก |
| 5 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยการประชุมปฏิบัติการ | 3.57 | 0.97 | มาก |
| 6 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยการสัมมนาทางวิชาการ | 2.43 | 0.54 | น้อย |
| 7 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยการจัดทำโครงการ | 3.44 | 1.01 | ปานกลาง |
| 8 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยการสนทนาทางวิชาการ | 2.28 | 0.63 | น้อย |
| 9 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่ม โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ มา ปาฐกถา | 2.39 | 0.88 | น้อย |
| 10 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่มโดยการให้ร่วมปฏิบัติงาน ในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ | 3.30 | 1.14 | น้อย |
| 11 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงานภายในประเทศ | 3.07 | 1.16 | ปานกลาง |
| 12 | มีการพัฒนามูลสารเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ | 2.38 | 0.74 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับ การปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|---|---------------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 13 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการเขียนเขียน สถาบันอื่น ๆ | 3.25 | 1.28 | ปานกลาง |
| 14 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการฝึกงาน | 3.28 | 1.19 | ปานกลาง |
| 15 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการการเรียนรู้งาน จากผู้มีประสบการณ์ | 3.22 | 1.23 | ปานกลาง |
| 16 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ | 2.45 | 0.63 | น้อย |
| 17 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาต่อ ภายในประเทศ | 3.59 | 0.89 | มาก |
| 18 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ต่างประเทศ | 2.20 | 0.62 | น้อย |
| 19 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษา ดูงานต่างประเทศ | 2.16 | 0.63 | น้อย |
| 20 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้เป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาชีพ | 3.42 | 0.96 | ปานกลาง |
| 21 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ | 2.25 | 0.58 | น้อย |
| 22 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการมอบหมาย โครงการให้ไปจัดทำ | 3.22 | 1.08 | ปานกลาง |
| 23 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการสนับสนุน ส่งเสริมให้ทุนเพื่อดำเนินการวิจัย | 2.37 | 0.55 | น้อย |
| 24 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปเป็นวิทยากร | 3.26 | 1.14 | ปานกลาง |
| 25 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้เสนอ ผลงานการวิจัย | 2.21 | 0.61 | น้อย |
| 26 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปสังเกต การปฏิบัติงานของผู้อื่น | 3.06 | 1.29 | ปานกลาง |

| ข้อที่ | รายการ | ระดับการปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|--|-----------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 27 | มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการลาเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ | 3.14 | 1.28 | ปานกลาง |
| 28 | ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทราบกันอย่างทั่วถึง | 3.28 | 1.19 | ปานกลาง |
| 29 | การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มีบรรยากาศที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีของผู้ปฏิบัติงาน และทุกฝ่ายให้ความร่วมมือด้วยดี | 3.16 | 1.22 | ปานกลาง |
| 30 | ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลหาสารคาม | 3.45 | 0.96 | ปานกลาง |
| 31 | ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการประสานงานกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผน | 3.15 | 1.11 | ปานกลาง |
| 32 | มีการควบคุม กำกับ ติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ | 3.21 | 1.03 | ปานกลาง |
| 33 | มีการยืดหยุ่นในการดำเนินงานตามแผนโดยปรับแผนที่วางไว้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง และบรรลุวัตถุประสงค์ของแผน | 3.69 | 0.97 | มาก |
| รวม | | 3.01 | 0.44 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.01$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($3.57 \leq \mu \leq 3.70$) จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ มีการพัฒนา

บุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการประชุมปฏิบัติการ ($\mu = 3.57$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ($\mu = 3.59$) มีการยืดหยุ่นในการดำเนินงานตามแผน โดยปรับแผนที่วางไว้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง และบรรลุวัตถุประสงค์ของแผน ($\mu = 3.69$) และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการจัดประชุมอบรม ($\mu = 3.70$)

สำหรับข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($2.16 \leq \mu \leq 2.45$) มีจำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ ($\mu = 2.45$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสัมมนาทางวิชาการ ($\mu = 2.43$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ มาปาฐกถา ($\mu = 2.39$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงาน ต่างประเทศ ($\mu = 2.38$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุน เพื่อดำเนินการวิจัย ($\mu = 2.37$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสนทนาทางวิชาการ ($\mu = 2.28$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ ($\mu = 2.25$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้เสนอผลงานการวิจัย ($\mu = 2.21$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ($\mu = 2.20$) และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\mu = 2.16$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ($3.06 \leq \mu \leq 3.45$)

1.2.4 ด้านการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ แสดงไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพการพัฒนาบุคลากร
ด้านการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

| ข้อที่ | รายการ | ระดับ การปฏิบัติ | | แปลความ |
|--------|--|---------------------|----------|---------|
| | | μ | σ | |
| 1 | คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้จัดให้มีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่ได้วางไว้ | 3.47 | 1.17 | ปานกลาง |
| 2 | มีการกำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน | 2.30 | 0.57 | น้อย |
| 3 | มีการกำหนดหลักการและรูปแบบการประเมินผล | 2.87 | 1.22 | ปานกลาง |
| 4 | มีการกำหนดเกณฑ์ หรือมาตรฐานสำหรับการประเมินผลไว้อย่างถูกต้องเหมาะสม | 2.83 | 1.14 | ปานกลาง |
| 5 | มีการประกาศสรุปผลการประเมิน โครงการที่ดำเนินไปตามแผน แต่ครั้งว่าสำเร็จ และมีปัญหาบกพร่องประการใด | 2.95 | 1.17 | ปานกลาง |
| 6 | ได้มีการนำสรุปผลการพัฒนาบุคลากรมาแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการประจำวิทยาเขตหรือบุคลากรได้ทราบ | 2.99 | 1.19 | ปานกลาง |
| 7 | ผลการประเมินเป็นไปตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือโครงการ | 2.91 | 1.21 | ปานกลาง |
| 8 | ผลการประเมินเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร ผู้ดำเนินการ และบุคลากร | 2.93 | 1.21 | ปานกลาง |
| 9 | ได้นำผลการประเมิน ไปจัดพิมพ์สรุปเป็นผลงาน เพื่อจัดทำรายงานการพัฒนาบุคลากรประจำปีของวิทยาเขต | 2.92 | 1.21 | ปานกลาง |