

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนามุขลการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และ คณะกรรมการประจำวิทยาเขต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนามุขลการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนเป็น ผู้บริหาร 29 รูป อาจารย์ 92 รูป/คน และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต 62 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 183 รูป/คน ซึ่งมุขลการเหล่านี้ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2547

กลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้ได้ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ที่มีต่อสภาพการพัฒนามุขลการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนามุขลการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยได้ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากคณะผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มคนที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร ประกอบด้วยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ จำนวน 7 รูป/คน อาจารย์จำนวน 25 รูป/คน และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต จำนวน 10 รูป/คน รวมทั้งสิ้น 42 รูป/คน ข้อคำถามใน

แบบสอบถาม มีค่าดัชนีอำนาจจำแนก (Discrimination Index) อยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.82
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบอัลฟา (Reliability Coefficient) เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยเริ่มจากนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏมหาสารคามเพื่อขออนุญาตจากรองอธิการบดีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากนั้นจึงเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
กับกลุ่มประชากร โดยการส่งแบบสอบถาม ไปให้กับกลุ่มประชากรทางไปรษณีย์ โดยแจ้งระยะ
เวลาที่จะเก็บแบบสอบถามคืน 1-2 สัปดาห์ แล้วจึงเดินทางไปรวบรวมแบบสอบถามจาก
กลุ่มประชากรด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์เบื้องต้น ถ้าเห็นว่าส่วนใดขาด
ความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มประชากรกรอกข้อมูลให้สมบูรณ์ หากยัง
ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนในวันทันตเก็บแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ติดตามอีกครั้งหนึ่ง
เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ทำให้ได้แบบสอบถามคืนครบ 183 ชุด คิดเป็นร้อยละ
100.00 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อหาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามลักษณะข้อมูลของตำแหน่งกลุ่มประชากร หาค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการพัฒนามุคลากรในมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การทดสอบความแปรปรวน
แบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ใช้วิธีการ
ทดสอบของทูกี (Turkey's Honestly Significance Difference Test)

จากการดำเนินงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และได้ให้
ข้อเสนอแนะไว้ ดังที่จะกล่าวต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 สภาพการพัฒนามุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้าน

สภาพการพัฒนามุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ ดังนี้ การหาความจำเป็นในการพัฒนา ($\mu = 3.07$) การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา ($\mu = 3.01$) การวางแผนพัฒนา ($\mu = 2.97$) และการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.82$)

1.2 สภาพการพัฒนากุศลกรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายชื่อของแต่ละด้าน

1.2.1 ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา

สภาพการพัฒนากุศลกร ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา พบว่า มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($3.79 \leq \mu \leq 3.85$) มีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ความจำเป็นในการพัฒนากุศลกรของวิทยาเขตที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล ($\mu = 3.79$) และความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขต ($\mu = 3.85$)

สำหรับข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($2.30 \leq \mu \leq 2.42$) มีจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ ดังนี้ การกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ($\mu = 2.30$) การวิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือ วุฒิการศึกษาของบุคลากร ($\mu = 2.32$) มีการประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.38$) มีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 2.38$) และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนากุศลกร ($\mu = 2.42$) ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับปานกลาง ($3.01 \leq \mu \leq 3.44$)

1.2.2 การวางแผนพัฒนา

สภาพการพัฒนากุศลกร ด้านการวางแผนพัฒนา พบว่า มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีการดำเนินการ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ แผนงานและโครงการพัฒนากุศลกรเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ($\mu = 3.64$)

สำหรับข้อที่มีการวางแผน อยู่ในระดับน้อย ($1.85 \leq \mu \leq 2.41$) มีจำนวน

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

1.2.3 การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

สภาพการพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา พบว่า มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ($3.57 \leq \mu \leq 3.70$) จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้แก่ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการประชุมปฏิบัติการ ($\mu = 3.57$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ($\mu = 3.59$) มีการยืดหยุ่นในการดำเนินงานตามแผนโดยปรับแผนที่วางไว้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง และบรรลุวัตถุประสงค์ของแผน ($\mu = 3.69$) และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม โดยการจัดประชุมอบรม ($\mu = 3.70$)

สำหรับข้อที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($2.16 \leq \mu \leq 2.45$) มีจำนวน 10 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ ($\mu = 2.45$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสัมมนาทางวิชาการ ($\mu = 2.43$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา ($\mu = 2.39$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ ($\mu = 2.38$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนเพื่อดำเนินการวิจัย ($\mu = 2.37$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสนทนาทางวิชาการ ($\mu = 2.28$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ ($\mu = 2.25$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้เสนอผลงานการวิจัย ($\mu = 2.21$) มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ ($\mu = 2.20$) และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ($\mu = 2.16$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ($3.06 \leq \mu \leq 3.45$)

1.2.4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร

สภาพการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($2.26 \leq \mu \leq 2.49$) มีจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ ได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบ หรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขต ($\mu = 2.49$) มีการกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ ของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ($\mu = 2.30$) และได้นำผลการประเมิน ไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป ($\mu = 2.26$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ($2.83 \leq \mu \leq 3.47$)

1.3 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขตคาม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคคลสามกลุ่มดังกล่าว โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาสภาพการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวที่ กลุ่มประชากร มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่า อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์ ส่วนอีก 3 ด้านที่เหลือ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลไว้ดังนี้

2.1 สภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้พยายามพัฒนาบุคลากรของตนเต็มตามศักยภาพของวิทยาเขตแล้ว แต่อาจมีข้อจำกัดอันเกิดจากปัจจัยภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น นโยบายรัฐ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณแก่วิทยาเขต ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 รายการ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาการวางแผนเพื่อควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผน และการกำหนดรูปแบบความร่วมมือ การประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน

ดังนั้น แม้ว่าองค์กรนี้ จะพยายามพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพราะตระหนักดีว่า ทรัพยากรบุคคลมีสภาพเป็นทุน (Human Capital) ที่ต้องให้ความสำคัญสูงสุดในการบริหาร ลงทุน และพัฒนา ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547 : 11) กล่าวว่า ร้อยละ 85 ของผลงานขององค์กรเกิดจากฝีมือ “ทุนมนุษย์” องค์กร หรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นหมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานนั้นก็มุ่งที่จะให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการทำงานอยู่แล้ว แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงทำให้หลายองค์กรรวมทั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อูมาพร สมภู (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การบริหารงานบุคลากรโดยภาพรวม และรายด้าน

อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วิมล จันทรแก้ว (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของศึกษาศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ระดับ การบริหารงานบุคลากรของศึกษาศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ตามทัศนของ ศึกษาศึกษาธิการอำเภอ โดยส่วนรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พระมหาภูศล เขมวีโร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ ในระดับปานกลาง

2.2 สภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายด้าน

2.2.1 ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพเพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากในด้านนี้ ก็คือ ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขต นั่นก็แสดงว่า ทางมหาวิทยาลัยมีความพยายามที่จะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปนั่นเอง อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่ พบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล สามารถ อธิบายความได้ว่า การพัฒนาบุคลากรของทางมหาวิทยาลัย กระทำโดยการส่งเสริมให้ บุคลากรได้ศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรเอง ดังที่ บัญชา จำปารักษ์ (2547 : สัมภาษณ์) กล่าวว่า แม้ว่าทางวิทยาเขตจะส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่บางครั้งการศึกษาต่อของบุคลากรก็เป็นไปตามความต้องการของตัวบุคลากรเอง ไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ทางวิทยาเขตขาดแคลน

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพการหาความจำเป็นในการพัฒนา มี 5 ข้อ ที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา การวิเคราะห์หาความจำเป็นโดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือ วุฒิการศึกษาของบุคลากร การประชุม หรือสัมมนานักบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนานักบุคลากร การจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็น ก่อนหลังในการพัฒนานักบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนานักบุคลากร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประสบปัญหาเกี่ยวกับ บุคลากรขาดความเข้าใจในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา ทำให้ไม่ได้ให้นำประเด็นดังกล่าวมากำหนดเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543 : 3) อย่างไรก็ตาม โดยรวมแล้ว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : 127) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนานักบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมตามความเหมาะสม การจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษา ศึกษานในสถานศึกษาอื่น ๆ และการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 ด้านการวางแผนพัฒนา

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนานักบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการวางแผนพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ แผนงานและโครงการพัฒนานักบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนานักบุคลากร แต่มีจำนวน 3 ข้อที่มีการวางแผนอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนานักบุคลากรอย่างเหมาะสม การวางแผนเพื่อควบคุม หรือกำกับติดตามการปฏิบัติงาน

ตามแผน การกำหนดรูปแบบความร่วมมือ และการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน ทั้งนี้เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำลังอยู่ในช่วงที่ต้องเร่งดำเนินการให้มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ กอปรกับข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ ทำให้วิทยาเขตมีงบประมาณไม่เพียงพอในการสนับสนุนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้แผนดังกล่าวไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543 : 15) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิวัติ ฉมคณิสสรณ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงการผลิตและพัฒนา อาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานของโครงการในระยะแรกมีการให้ทุนการศึกษามีไม่มากนัก เมื่อเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างมาก ทำให้เกิดการแย่งชิงผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลออกไปทำงาน กับบริษัทเอกชนซึ่งให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และผู้สมัครขอรับทุนไม่ค่อยนิยมสมัครขอรับทุนนี้ เนื่องจากมีอัตราเงิน ทุนอุดหนุนการศึกษาที่ไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพ และมีโครงการที่ให้ทุนการศึกษาจาก แหล่งอื่นจำนวนมากขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศรีวรพงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ใน กรุงเทพมหานคร ปรากฏดังนี้ ขาดข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผน และขาดการประสานแผนพัฒนาบุคลากรกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2.3 ด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการปฏิบัติตามการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง และมีการดำเนินงานตามแผนยึดหยุ่นในระดับมาก โดยปรับแผนที่วางไว้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้เนื่องจาก ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการ นั้นเอง ดังจะเห็นได้จากมีการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา อยู่ในระดับน้อย จำนวนถึง 10 ข้อ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนา ทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และ

ดูงานต่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนเพื่อ
 ดำเนินการวิจัย การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสนทนาทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร
 เป็นรายบุคคลโดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล
 โดยการให้เสนอผลงานการวิจัย การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อ
 ต่างประเทศ และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ
 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ทุกวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร
 ดังที่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2543 : 13, 15) กล่าวว่า สาเหตุที่บุคลากร
 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีผลงานวิจัยน้อย ทั้งที่ได้ดำเนินการจัด
 การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นเวลานาน เนื่องจากขาดบรรยากาศที่จะเอื้อให้มีการสร้าง
 ผลงานทางวิชาการ และบุคลากรขาดความรู้ความสามารถด้านการวิจัย กล่าวคือ การที่
 บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบการสอนเป็นหลัก ทำให้ไม่มีเวลาใฝ่หาความรู้ที่จะทำ
 วิจัย อีกทั้งในช่วงเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่เคยได้รับงบประมาณอุดหนุนด้านการวิจัยจาก
 รัฐ จึงไม่สามารถดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร สนับสนุน หรือจัดกิจกรรมใด ๆ ที่เป็น
 การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัย กาญจนา ศรีวรรณษ์ (2539 :
 บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของ
 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า
 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติ
 ตามแผนการพัฒนาบุคลากร คือขาดแคลนงบประมาณ และขาดบุคลากรดำเนินการ และยัง
 สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษม หล้ากวันวัน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพ
 ปัจจุบันปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด
 สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9 ที่พบว่า ปัญหาสำคัญในการ
 พัฒนาบุคลากรคือการขาดแคลนงบประมาณ

2.2.4 ด้านประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการประเมินโครงการพัฒนา
 บุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย
 จำนวน 3 ข้อ คือ การนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบ หรือ
 วิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขต การกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการประเมินผล

การพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก แม้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการวางแผนงานไว้เป็นอย่างดี แต่ขาดซึ่งงบประมาณ แพลนดังกล่าวก็ไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น จึงทำให้การนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบ หรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขตอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวงทิพย์ สุรวิชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาสำคัญของการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดการติดตามผล และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศรีวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือขาดบุคลากร และขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : 127) ที่พบว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม และอีก 3 ด้าน คือด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา ด้านการวางแผนพัฒนา และด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารและคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมใน 3 ขั้นตอนดังกล่าว ในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาเขต อีกทั้งการปฏิบัติตามโครงการพัฒนานั้น แท้ที่จริงแล้วผู้ปฏิบัติก็คือ ผู้ได้บังคับบัญชาตนเอง ดังนั้น จึงทำให้ความคิดเห็นของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องผลการวิจัยของ ประณีต วิบูลย์ประพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ตามสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาอาจารย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้บริหาร และอาจารย์ มีความคิดเห็นตามสภาพที่

คาดหวังไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : 137) ที่พบว่า ผู้บริหาร และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อนึ่ง จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มประชากรมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาเขต ก็มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากกว่าอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องมาจากงานด้านการประเมินผลเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารองค์กรที่จะตัดสินใจประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานที่ตนเป็นหัวหน้า และอาจเป็นไปได้ว่าทั้งผู้บริหาร และคณะกรรมการประจำวิทยาเขตต่างก็มีทัศนคติว่าตนได้ดำเนินงานด้านนี้มากกว่าอาจารย์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิมล จันทร์แก้ว (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของศึกษาริการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า ทัศนคติของศึกษาริการอำเภอและผู้ช่วยศึกษาริการอำเภอ และนักวิชาการศึกษาประจำสำนักงานศึกษาริการอำเภอ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ พระมหากุศล เขมวีโร (2545 : 127) ที่พบว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้บริหาร และอาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแห่งความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของแคสเตรเตอร์ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาแห่งนี้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง และวิทยาเขตในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในลักษณะต่อไปนี้

3.1.1 รัฐบาล และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ดังนั้น รัฐบาล และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.2 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะจำแนกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา ควรได้มีการวิเคราะห์การกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา การวิเคราะห์หาความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ หรือ วุฒิการศึกษาของบุคลากร ควรมีการประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากร มีการจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลัง ในการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร เพราะจากผลการวิจัยนี้พบว่า ประเด็นดังกล่าวทางวิทยาเขตดำเนินการในระดับน้อย

2) การวางแผนพัฒนา ควรได้มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม ควรวางแผนเพื่อควบคุม หรือกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน ควรกำหนดรูปแบบความร่วมมือ และการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน เพราะจากผลการวิจัยนี้พบว่า ประเด็นดังกล่าวทางวิทยาเขตดำเนินการในระดับน้อย

3) การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา ควรได้มีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสัมมนาทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา พัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนเพื่อดำเนินการวิจัย พัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสนทนาทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้เสนอผลงานการวิจัย พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ และพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เพราะจากผลการวิจัยนี้พบว่า ประเด็นดังกล่าวทางวิทยาเขตดำเนินการในระดับน้อย

4) การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ควรได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบ หรือวิธีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาเขต กำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป เพราะจากผลการวิจัยนี้พบว่า ประเด็นดังกล่าวทางวิทยาเขตดำเนินการในระดับน้อย

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรได้ทำวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ตามกรอบแนวคิดของแคสเดเตเตอร์
- 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาบุคลากร
- 3) รูปแบบและวิธีการในการที่จะพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 4) องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 6) การวิจัยเชิงประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ