

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในช่วงปี 2548-2557
PERSONNEL DEVELOPMENT NEED FOR MAHAMAKUT BUDDHIST
UNIVERSITY IN B.E. 2548-2557

อนุพันธ์ อภิขยานุภาพ¹, สุวิทย์ ภาณุจารี²
Anupanth Abhichayanubhap, Suwit Phanujaree
พระมหาธำรงค์ ฐิตปัญโญ³, ลัดดา ผลวัฒน์⁴,
PramamahaThamrong Thitapunyo (Samathi), Laddk Phonwattana
ดำรง เบญจคีรี⁵, สถาพร ชันโต⁶
Damrong Benjakeeree, Sathaporn Khanto

บทคัดย่อ

แนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้สามารถเปลี่ยนแปลงตามกระแสสังคมโลกได้อย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น หลักสูตรการสอน คณะที่เปิดสอน วิชาที่สอน ระบบการสอนและระบบการวัดผลประเมินผล รวมทั้งระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นผลทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบปัญหาในหลายประการและที่เป็นปัญหาที่เด่นชัดมากที่สุดคือ ปัจจุบันจำนวนนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษามีจำนวนลดลง ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ทั้งที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ให้เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงอย่างเร่งด่วน โดยต้องศึกษารายละเอียดข้อมูลทั้งหมดว่าจะต้องพัฒนาใคร พัฒนาอย่างไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อไร ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดโครงการฝึกอบรมและสัมมนา แต่การพัฒนาดังกล่าวยังไม่เป็นแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบรองรับการดำเนินการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างชัดเจน ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการดำเนินการซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีหน้าที่โดยตรงและได้ดำเนินการแล้วหรือการพัฒนาบุคลากรโดยให้ทุนลาไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ก็ดำเนินการและส่งไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ขาดแคลนและมีมากอยู่แล้ว ทำให้มหาวิทยาลัยยังคงต้องการอาจารย์สอนในหลายสาขาวิชาที่ยังเป็นที่ยังต้องการและขาดแคลนจริง

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวิจัย การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านรูปแบบ การพัฒนา ต้องการให้ส่งไปศึกษาต่อและฝึกอบรมดูงานนอกสถานที่ โดยให้ส่งไปศึกษาต่อและฝึกอบรมดูงานทั้งใน และต่างประเทศ ส่วนบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ขาดแคลนมากที่สุดในขณะนี้ คือ บุคลากรด้านการวิจัย และบุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนวิชาภาษาอังกฤษ ส่วนบุคลากรสายเจ้าหน้าที่ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำแผนงานโครงการ โดยสามารถบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ : 1.ความต้องการพัฒนา 2. ความขาดแคลนและแนวทางการพัฒนา

¹ ศน.บ.,ศศ.ม.,Ed.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

² ศน.บ.,M.A., Ed.D., รองศาสตราจารย์,อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

³ พธ.บ.,ศษ.ม.,Ph.D., อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

⁴ กศ.บ.,ศศ.ม.,กศ.ด. อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

⁵ ศน.บ.,ศษ.ม.,ค.ด. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

⁶ กศ.บ.,กศ.ม.,กศ.ด. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Abstract

The idea of reforming education, especially the tertiary education is carried out to enable the people to adapt to the waes of society and global fast changes. Mabanakut Buddhist University in the past had been changed in terms of teaching curriculum, depertment, subject, teaching and assessment systems, including the educatanal quality assurance. These resulted in the educational administration and management facing problems in many fields and the apparent problems which were amful and obvious are that at preset, the student who have studied in the uniresity in each year are decreased. These are entitled the university to develop its personnel who both lecturers and staffs enabling them to be qualified and experienced. The university's whole data should be studied in terms that who should be developed , how, where and when they have to be developed.

Along the past five years, Mahanakut Buddhist University had carried out the programmes of personnel development, orientation and seminar. But the said development programmes had not been the personnel development plan which was qualified for the apparently different development system which sometimes caeated a lot of problems in developing personnel, such as there is duplicating work with other offices which have the direct duty and responsibility and they have already been carried out, or the personnel development by providing the scholarship to further study in the levels of M.A and Ph.D have also been worked out and the plan of allowing the lectures to take further study in the sufficient field or in the enough planty field was also done . This is why the university needs to have the lecturers in the wanted field or the insufficient field.

The research results are found that the personnel want the university to be developed in the fields of innovation and technology, research, aeration of efficiency in work carrying out, and development model. The personnel orientation and seminar in the other institution and foreign country have to be done. The most insufficient personnel of the university nowadays are the research personnel and English teaching lectures. The personnel who have knowledge and understanding in terms of the project planning and ability to administer the budget in accordance with the need of the university development must also be done.

Keywords : 1.The need of development 2. The insufficiency and ways and means of development.

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระนามอีกอย่างหนึ่งของพระพุทธเจ้าที่ปราชญ์ได้ขนานนามถวายและพุทธศาสนิกชนนิยมกล่าวเรียกเสมอ คือ คำว่า พระบรมศาสดาหรือพระบรมครู ซึ่งแปลว่า พระศาสดาผู้ยอดเยี่ยมหรือผู้เป็นยอดครู ในภาษาบาลีก็มีบทพุทธคุณถวายพระเกียรติว่า “สตถา เทวมนุสฺสานิ” แปลว่า พระศาสดาของทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย และมีคำเสริมพระคุณว่า “อนุตฺตรํ ปริสฺสทมนฺสารถิ” แปลว่า เป็นสารถีฝึกคนได้ไม่มีใครยิ่งกว่า พระนามเหล่านี้สื่อแสดงความหมายอยู่ในตัวว่า ปราชญ์และพุทธศาสนิกชนทั้งหลายเคารพบูชา และยกย่องเทิดทูนพระองค์ใน

ฐานะทรงเป็นนักการสอนที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ทรงมีพระปรีชาสามารถอย่างยอดเยี่ยมในการอบรมสั่งสอนและได้ทรงประสบความสำเร็จในงานนี้เป็นอย่างดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับการก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2540 โดยได้ตราเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย กำหนดให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสถานศึกษาวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัยส่งเสริมและให้บริการวิชาการพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีการเรียนการสอนในระดับแนวหน้าที่เป็นสากล โดยเน้นหนักทางด้านพระพุทธศาสนา ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี (ทักษิณ ชินวัตร (พ.ต.ท.ดร.), 2544.) ได้ปาฐกถาพิเศษ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2544 ที่จังหวัดพิษณุโลก เรื่องมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาไทย หัวใจแห่งการพัฒนาชาติ ได้กล่าวไว้ว่า การนอกกรอบระบบของมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษและได้กล่าวถึงหัวใจของอาจารย์คนหนึ่งว่า ครูที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องเป็นครูที่รักการสอน เมื่อรักการสอน รักเด็ก รักลูกศิษย์ อยากรู้ให้ลูกศิษย์ได้ดี ตรงนี้ต้องมาก่อนและกล่าวถึงระบบการเรียนในมหาวิทยาลัยว่า การรักการเรียนรู้อย่างครูและเด็กต้องไปด้วยกันและเรียนรู้ด้วยกัน คือ ครูเรียนกับนักเรียน และนักเรียนเรียนกับครู นี่เป็นสิ่งที่ดีมาก และได้กล่าวถึงห้องสมุดของมหาวิทยาลัยไทยว่า เป็นห้องสมุดของไทย และพร้อมที่จะลงทุนเกี่ยวกับห้องสมุด อยากรู้ให้เป็นห้องสมุดที่มีชีวิต ไม่ใช่ลงทุนแล้วก็ตาย คือซื้อหนังสือใส่ชั้นแล้วก็หยุด ไม่มีอะไรเกิดขึ้น อยากรู้ให้เป็นห้องสมุดแบบต่างประเทศ โดยพร้อมลงทุนเพราะรัฐบาลนี้เป็นรัฐบาลที่พร้อมจะพัฒนาสมอย่างเต็มที่

จากการที่ได้มีแนวคิดในการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะระดับอุดมศึกษาดังกล่าวมาแล้ว เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโลก ซึ่งมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งที่จะต้องบริหารและดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และตามความต้องการของผู้เรียน แต่เท่าที่ผ่านมี มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ น้อย ทั้งในด้านหลักสูตรการสอน คณะที่เปิดสอน วิชาที่สอน ระบบการสอน และระบบการประเมินผล รวมทั้งระบบการประกันคุณภาพการศึกษาด้วย เป็นผลให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบกับปัญหาในหลายด้าน เช่น ครูอาจารย์ที่มีคุณภาพและมีคุณวุฒิสูงที่จะต้องสอนในระดับอุดมศึกษามีจำนวนน้อย และไม่สามารถบรรจุเพิ่มได้ เจ้าหน้าที่ที่มีน้อย การพัฒนาหลักสูตรแทบไม่มีการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำได้ยากมาก และมีผู้บริหารบางท่านที่ขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างและยาวไกล ไม่กล้าตัดสินใจบริหารงานเต็มรูปแบบ การประเมินผลการศึกษายังไม่ได้มาตรฐานของมหาวิทยาลัยที่เป็นสากล มหาวิทยาลัยแห่งนี้ขาดผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และที่เป็นปัญหาที่เด่นชัดน่ากลัวมากก็คือ จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในแต่ละปีมีจำนวนลดลง ทำให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ทั้งที่เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูงอย่างเร่งด่วน โดยต้องศึกษารายละเอียดข้อมูลทั้งหมดว่า จะต้องพัฒนาใคร พัฒนาอย่างไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อไร

ในปี พ.ศ. 2548 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีจำนวนคณาจารย์เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด จำนวน 247 อัตรา (งานข้อมูลบุคลากร ฝ่ายบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มมร. พ.ศ.2548) จำแนกเป็นบุคลากรสายอาจารย์ (สาย T) จำนวน 161 อัตรา เป็นพระภิกษุ จำนวน 80 อัตรา เป็นคฤหัสถ์ชาย จำนวน 75 อัตรา เป็นคฤหัสถ์หญิง จำนวน 6 อัตรา จำแนกเป็นบุคลากรสายเจ้าหน้าที่สนับสนุนวิชาการ (สาย S) จำนวน 142 อัตรา เป็นพระภิกษุ จำนวน 35 อัตรา เป็นคฤหัสถ์ชาย จำนวน 70 อัตรา เป็นคฤหัสถ์หญิง จำนวน 37 อัตรา จำแนกเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ (สาย W) จำนวน 23 อัตรา เป็นคฤหัสถ์ชาย จำนวน 21 อัตรา เป็นคฤหัสถ์หญิง จำนวน 2 อัตรา ในจำนวนตำแหน่งทั้ง 347 อัตรานั้น ขณะนั้นมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดสรรและคัดเลือกบุคคลให้ครองตำแหน่งต่างๆ ครบแล้วจำนวน

326 อัตรา และรอดำเนินการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยอีก จำนวน 21 อัตรา จำแนกเป็น บุคลากรสายอาจารย์ (สาย T) จำนวน 11 อัตรา บุคลากรสายเจ้าหน้าที่ (สาย S) จำนวน 9 อัตรา และบุคลากรสายปฏิบัติการ (สาย W) จำนวน 1 อัตรา

ในจำนวนบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ครองตำแหน่งต่างๆ ในปัจจุบันนี้ มีจำนวนทั้งหมด 326 อัตรา โดยสามารถจำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ดังนี้ จำแนกเป็นบุคลากรสายอาจารย์ (สาย T) จำนวน 161 อัตรา เป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 26 อัตรา เป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 115 อัตรา เป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 20 อัตรา และ จำแนกเป็นบุคลากรสายเจ้าหน้าที่ (สาย S) จำนวน 142 อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา จำนวน 15 อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี จำนวน 108 อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 19 อัตรา จำแนกเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ (สาย W) จำนวน 23 อัตรา เป็นเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 อัตรา คุณวุฒิอาจารย์ประจำเมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แล้ว ยังต่ำกว่าเกณฑ์ อาจารย์วุฒิปริญญาตรียังมีสัดส่วนที่สูงเกินไป โดยเฉพาะในวิทยาเขตต่างๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ประจำและบุคลากรประจำให้มีคุณวุฒิสู่ขึ้น ตามนโยบายรัฐบาล

ในด้านงบประมาณแผ่นดินที่รัฐจัดสรรให้ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (ฝ่ายติดตามประเมินผล กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มจร. พ.ศ.2548) พบว่ามหาวิทยาลัยได้ใช้จ่ายเป็นงบเงินเดือน และค่าจ้างประจำคิดเป็นจำนวน ร้อยละ 46 เป็นงบลงทุนจำนวนร้อยละ 12 เป็นงบดำเนินการ จำนวนร้อยละ 40 และเป็นงบอุดหนุนการวิจัย จำนวนร้อยละ 2 ตามลำดับ

ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดโครงการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานต่างๆ โดยเน้นด้านการบริหารทั่วไป การจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ การบริหารงานด้านการเงิน การจัดทำระบบบัญชี การวางแผนกลยุทธ์ การวิจัย การประกันคุณภาพ การบริหารหลักสูตร การสร้างฐานข้อมูลและการวางระบบสารสนเทศ การบริหารงานงบประมาณ ซึ่งโดยเฉลี่ยบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 98 ไม่ต่ำกว่าคนละ 600 ชั่วโมง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังได้ให้ทุนบุคลากรสายอาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จำนวนหลายทุน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้น แต่การพัฒนาดังกล่าวมา ยังไม่เป็นแผนพัฒนาที่เป็นระบบรองรับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ ซึ่งบางครั้งทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการดำเนินการซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่โดยตรงซึ่งได้ดำเนินการแล้ว หรือการพัฒนาบุคลากรโดยให้ทุนลาไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ดำเนินการและส่งไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ไม่ขาดแคลนและมีมากอยู่แล้ว ทำให้มหาวิทยาลัยยังคงต้องการอาจารย์สอนในหลายสาขาวิชาที่ยังเป็นที่ต้องการและขาดแคลนจริงเป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยต้องการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยว่า ต้องการพัฒนาตนเองอย่างไร พัฒนาในด้านใดบ้าง ทั้งนี้ผลของการศึกษาวิจัยนี้จะช่วยนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนจัดลำดับความสำคัญและกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

2. คำถามวิจัย

1. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยมีความขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและบริหารงานในสาขาวิชาใดบ้าง
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความต้องการที่จะพัฒนาในสาขาวิชาใดเป็นอันดับแรก และพัฒนาอย่างไร จึงจะได้ผลรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

3. ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนากำลังบุคลากรหรือแผนอัตราากำลังควรมีแนวทางหรือหลักการเป็นเช่นไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน มมร.

2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลนจริงของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนอัตราากำลังของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง

4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับความขาดแคลนและความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งบริหารและวิชาการกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

4. สมมติฐานการวิจัย

1. หน่วยงานที่แตกต่างกันมีความขาดแคลนและความต้องการพัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน

2. ตำแหน่งบริหารและวิชาการมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้ ด้านเนื้อหาที่ศึกษา ได้แก่ เอกสารนโยบายและเอกสารวางแผนอัตราากำลัง การบริหารแผน ตามกลุ่มงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหาร กลุ่มปฏิบัติการ กลุ่มวิชาชีพและวิชาการ โดยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบการพัฒนา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิจัยพัฒนา ด้านประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 347 อัตรา แบ่งออกได้ดังนี้ เป็นบุคลากรสายอาจารย์ จำนวน 161 รูป/คน เป็นพระภิกษุ จำนวน 80 รูป เป็นคฤหัสถ์ชาย จำนวน 75 คน เป็นคฤหัสถ์หญิง จำนวน 6 คน เป็นบุคลากรสายเจ้าหน้าที่ จำนวน 142 รูป/คน เป็นพระภิกษุ จำนวน 35 รูป เป็นคฤหัสถ์ชาย จำนวน 70 คน เป็นคฤหัสถ์หญิง จำนวน 37 คน เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 23 คน เป็นคฤหัสถ์ชาย จำนวน 21 คน เป็นคฤหัสถ์หญิง จำนวน 2 คน และมีอัตรารายสายอาจารย์จำนวน 11 อัตรา สายเจ้าหน้าที่ จำนวน 9 อัตรา สายปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา, ด้านพื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม วิทยาเขตล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 10 ศูนย์การศึกษา ได้แก่ ศูนย์การศึกษาปราจีนบุรี ศูนย์การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ศูนย์การศึกษาชลบุรี ศูนย์การศึกษาเพชรบุรี ศูนย์ศึกษากำแพงเพชร ศูนย์ศึกษายโสธร ศูนย์ศึกษากาฬสินธุ์ ศูนย์ศึกษาชุมแพ ศูนย์การศึกษาสุราษฎร์ธานี ศูนย์ศึกษาสงขลา ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามผลการวิจัย ขอบเขตการวิจัย การนิยาม ซึ่งมีคำถามปลายปิดและปลายเปิด แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content validity) แล้วนำไปทดลองใช้กับ

กลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกัน ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และประเมินผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณค่าทางสถิติ สำหรับตอบปัญหาการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) บรรยายลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไปและตัวแปรเดียวทั้งหมด สถิติเชิงอนุมาน ใช้ค่า χ^2 -test เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่กำหนดไว้ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ใช้ค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรที่กำหนดไว้ นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมทั้งแปลผลตามความเป็นจริงได้ตาราง

6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. จะช่วยให้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทราบถึงความขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนและบริหารงานในสาขาวิชาใดบ้าง
2. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทราบว่าการพัฒนามหาวิทยาลัยในสาขาวิชาใดเป็นอันดับแรก และพัฒนาอย่างไร จึงจะได้ผลรวดเร็วมีประสิทธิภาพ
3. จัดทำและกำหนดนโยบายและแผนพัฒนากำลังคนหรือวางแผนอัตราากำลังคนได้อย่างเหมาะสม
4. ประหยัดงบประมาณในการพัฒนาที่ไม่ตรงประเด็นปัญหาและลดความซ้ำซ้อนของการพัฒนาในส่วนที่เกินความจำเป็น
5. นำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เหมาะสมต่อไป

7. ผลการวิจัย

ความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัย

ข้อที่ 1 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการบริหารวิชาการ พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาด้านวิชาการในระดับมากที่สุดทุกสาขาวิชา แต่ที่สำคัญเร่งด่วนที่มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการโดยเร็ว ได้แก่ บุคลากรที่มีจบการศึกษาด้านสาขาวิชาเอกการวัดผลการประเมินผล รองลงมา ได้แก่ สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษและภาษาสันสกฤต โดยวิธีการพัฒนาวิชาการ ต้องมีการประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นในลักษณะของการผลิตบัณฑิตร่วมกัน

ข้อที่ 2 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารงบประมาณและต้องการมีความรู้ในเรื่องรูปแบบการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน รวมถึงวิธีการระดมทรัพยากรและทุนเพื่อลงทุนทางการศึกษา รองลงมาต้องการต้องการพัฒนาในด้านการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กรที่ดี รวมถึงแนวทางการจัดระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ

ข้อที่ 3 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรู้เรื่องการวางแผนอัตรากำลังภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ถูกต้อง ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่เป็นจริงและเที่ยงตรงเป็นธรรม เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ระบบบริหารงานบุคคลภายในองค์กร รองลงมาได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและคุณธรรมในการทำงาน เพื่อความเจริญขององค์กร

ข้อที่ 4 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนา พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านงานวิจัย โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยให้เป็นนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อส่งเสริมให้งานวิชาการของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ ผ่านงานวิจัยที่มีคุณภาพเผยแพร่ในแวดวงวิชาการในมวกว้าง ซึ่งจะส่งผลให้งานทางวิชาการและผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมีการเผยแพร่มากยิ่งขึ้น รองลงมา ได้แก่ ต้องการพัฒนาดตนเองในเรื่องของการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอของบประมาณที่เป็นรูปแบบที่ถูกต้องตามที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติกำหนด

ข้อที่ 5 เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านรูปแบบการพัฒนา พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาดตนเองมากที่สุดและประสงค์เข้ารับการพัฒนาดในรูปแบบ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ประสบการณ์จริงจากสิ่งที่ไปพบเห็นแล้วนำกลับมาพัฒนาดองค์กรของตนเอง และการส่งไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลนเร่งด่วน ได้แก่ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาสันสกฤต เป็นต้นรองลงมาต้องการให้มหาวิทยาลัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญการเฉพาะด้าน มาให้ความรู้ในเรื่องที่เชี่ยวชาญและฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อสร้างบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนทั้งนี้เพื่อสร้างองค์กรที่เข้มแข็งต่อไป

ระดับความขาดแคลนบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อที่ 1 เกี่ยวกับระดับความขาดแคลนบุคลากรของมหาวิทยาลัยในด้านต่างๆ พบว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความขาดแคลนบุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนวิชาภาษาอังกฤษ วิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ อาจารย์ที่สอนวิชาภาษาบาลี ภาษาสันสกฤต วิชาคอมพิวเตอร์ วิชาภาษาไทย วิชาเอกทางรัฐศาสตร์การปกครอง และวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่ขาดแคลนในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการวิจัย บุคลากรด้านการจัดทำแผนพัฒนาดระยะสั้น ระยะยาว รองลงมาได้แก่ บุคลากรด้านบัญชี ที่มีประสบการณ์การทำงานสูง

ข้อที่ 2 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาดตนเองทั้งในและต่างประเทศดังนี้

อาจารย์สอนภาษาอังกฤษ พัฒนาดในต่างประเทศมีร้อยละ 72.5 ในประเทศ มีร้อยละ 27.5 วิชาภาษาบาลีและสันสกฤต พัฒนาดในประเทศมีร้อยละ 66.0 ในประเทศ มีร้อยละ 33.9 วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พัฒนาดในประเทศ มีร้อยละ 82.4 ต่างประเทศ มีร้อยละ 17.6 วิชาคอมพิวเตอร์ พัฒนาดในประเทศ มีร้อยละ 96.2 ต่างประเทศ มีร้อยละ 10.8 วิชาภาษาไทย พัฒนาดในประเทศ มีร้อยละ 96.2 ต่างประเทศ มีร้อยละ 3.8 วิชาพุทธศาสตร์ พัฒนาดในประเทศ มีร้อยละ 84.7 ต่างประเทศ มีร้อยละ 15.3

ส่วนบุคลากรสายเจ้าหน้าที่สนับสนุนวิชาการ ต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาดตนเอง ทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

บุคลากรด้านการบัญชี ต้องการพัฒนาดตนเองภายในประเทศ มีร้อยละ 96.8 ต่างประเทศ มีร้อยละ 3.2 บุคลากรด้านงบประมาณ พัฒนาดในประเทศ มีร้อยละ 94.2 ต่างประเทศ มีร้อยละ 5.8 บุคลากรด้านการจัดทำแผนพัฒนาดระยะสั้น ระยะยาว พัฒนาดในประเทศมีร้อยละ 90.5 พัฒนาดในต่างประเทศ มีร้อยละ 9.5

การทดสอบสมมติฐาน ด้านการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ หน่วยงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนกลางมีความต้องการที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.49 ซึ่งสูงกว่าส่วนภูมิภาค ที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) 1.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้

การทดสอบสมมติฐาน ด้านการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความขาดแคลนจำแนกตามหน่วยงาน พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความขาดแคลนไม่แตกต่างกัน คือ หน่วยงานไม่มีความแตกต่างใน

ด้านของความขาดแคลน กล่าวคือ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีความขาดแคลนที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ส่วนการทดสอบสมมติฐาน ด้านการหาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย นั่นคือตำแหน่งไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนา กล่าวคือ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะอันดับที่ 1 คือ นโยบายโดยรวมของมหาวิทยาลัย ควรกำหนดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมในด้านศิลปวัฒนธรรม และด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งไปศึกษาต่อ ดูงานฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งในและต่างประเทศ มีร้อยละ 37.01 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านกีฬาสัมพันธ์ ด้านการศึกษาต่อ ดูงานฝึกอบรมและงานด้านการวิจัยให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีร้อยละ 22.11 และข้อเสนอแนะประการต่อมา คือ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบสวัสดิการเรื่องเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย และจัดแหล่งเงินกู้ยืมฉุกเฉินภายในมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็งและมั่นคง สะดวกในการกู้ยืมและเบิกจ่าย มีร้อยละ 19.71

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหายาญราชวิทยาลัย ในช่วงปี 2548-2557 เห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนาและด้านรูปแบบการพัฒนา พบว่า บุคลากรต้องการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา มีร้อยละ 65.4 ต้องการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีร้อยละ 54.1 ต้องการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย มีร้อยละ 65.2 ต้องการให้มีการสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพงานวิจัย มีร้อยละ 54.9 กำหนดรูปแบบการพัฒนาว่าต้องส่งไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีร้อยละ 51.9 ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และคุณวุฒิการศึกษา ที่เกี่ยวกับหัวข้อวิชาที่สอน นั้นยังมีอยู่น้อย และที่มีอยู่ก็ไม่เพียงพอ ส่งผลให้การเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยที่เป็นแบบมาตรฐานสากลไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาในด้านต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของ บรรยงค์ โตจินดา ผู้เขียนหนังสือ เรื่อง องค์กรและการจัดการว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล ในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดการพัฒนาองค์การ รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจมาก ทำให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการ บริหารงานบุคคลต้องมีการปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคล และการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ประสานงานให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องกัน จึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้ และสอดคล้องกับ จิราภรณ์ มุขลาย ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาของอาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพาณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความต้องการความรู้ในวิชาชีพ เกี่ยวกับความรู้จากการสัมมนาวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาดูงาน ส่วนความรอบรู้ที่เกี่ยวข้อง พบว่า

ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการพัฒนาจิตใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ต้องการพัฒนาด้านมนุษย์-สัมพันธ์และหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ส่วนความสามารถในการถ่ายทอด พบว่า ต้องการพัฒนาด้านความสามารถในการถ่ายทอดเกี่ยวกับการสร้างชุดช่วยสอนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความรู้ในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยประเมินผล ฐานด้านการสอนในสถานศึกษาอื่น และความรู้เรื่องวิธีการบรรยาย เทคนิคการสอนบัญชี

เกี่ยวกับความขาดแคลนและแนวทางการพัฒนา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดแคลนมากที่สุด คือ บุคลากรด้านการทำวิจัยขาดแคลนมากที่สุด มีร้อยละ 65.0 และบุคลากรสายอาจารย์ที่ทำหน้าที่ด้านการสอนภาษาอังกฤษ มีร้อยละ 57.3 บุคลากรด้านการจัดทำแผนงานโครงการ มีร้อยละ 52.5 บุคลากรสายอาจารย์ทำหน้าที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีร้อยละ 52.2 บุคลากรสายเจ้าหน้าที่ด้านงบประมาณ มีร้อยละ 45.1 และบุคลากรสายอาจารย์ทำหน้าที่สอนวิชาคอมพิวเตอร์ มีร้อยละ 39.6 บุคลากรของมหาวิทยาลัยเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ว่าต้องการให้พัฒนาภายในประเทศ คือ บุคลากรด้านการบัญชี มีร้อยละ 96.8 บุคลากรด้านบริหารงบประมาณ มีร้อยละ 94.2 บุคลากรด้านการจัดทำแผนงานโครงการ มีร้อยละ 95.5 อาจารย์สอนวิทยาศาสตร์ มีร้อยละ 84.7 อาจารย์สอนวิชาการศึกษาอนุกระบวน มีร้อยละ 96.8 อาจารย์สอนวิชาเอกปฐมวัย มีร้อยละ 94.2 ส่วนที่ต้องการให้พัฒนาในต่างประเทศ คือ อาจารย์สอนวิชาภาษาอังกฤษ มีร้อยละ 72.5 และอาจารย์สอนวิชาบาลี และวิชาสันสกฤต มีร้อยละ 33.9 ทั้งนี้เพราะระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในมหาวิทยาลัย ยังขาดระบบในการวางแผนอัตรากำลังอย่างเป็นระบบ ไม่มีข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดว่า ขณะนี้มหาวิทยาลัยมีบุคลากรสายใดจำนวนเท่าใด จบสาขาอะไร ประจำอยู่ที่ไหนอย่างเพียงพอ มหาวิทยาลัยต้องวางแผนอัตรากำลังในภาพรวมทั้งหมด ไม่ใช่ให้หน่วยงานต้นสังกัดระบุความต้องการมาเท่านั้น แต่ต้องสำรวจทั้งระบบว่า เรามีบุคลากรสายไหน วุฒิการศึกษาอะไร มีอยู่จำนวนเท่าไร ขณะนี้มหาวิทยาลัยขาดแคลนและต้องการบุคลากรสายไหน วุฒิการศึกษาอะไร มาประจำอยู่ที่ไหน แล้วจึงคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานให้ตรงคุณวุฒิและภาระงานที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขั้นตอนการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของ บรรยงค์ โตจินดา ผู้เขียนหนังสือ เรื่อง องค์กรและการจัดการ ต้องสำรวจองค์การดูว่าองค์การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์อย่างไรและมีความพร้อมเพียงใด โดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการใช้คนและมีเป้าหมายในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องพิจารณาว่า การใช้คนในองค์การมีประสิทธิภาพแค่ไหน และมีอยู่จำนวนเท่าใด ซึ่งเป็นการมองในแง่อุปทานแรงงาน (Supply side), ต้องมองไปในอนาคตว่า องค์การขยายตัวไปในทิศทางใด จะต้องใช้คนประเภทใดมากขึ้นเท่าใด ซึ่งเป็นการมองในแง่อุปสงค์แรงงาน (Demand Side) และหากว่าอุปทานไม่เท่ากับอุปสงค์แรงงานก็ต้องพิจารณาไปยังขั้นต่อไป, ต้องมีการวางแผนกำลังคน ว่า จะรับคนเพิ่มขึ้นเท่าใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า องค์การมีนโยบายว่าไปในทิศทางใด การหาอุปทาน อาจทำได้โดย ย้ายคนมาจากหน่วยงานอื่นภายในองค์การ ฝึกอบรมคนที่มีอยู่แล้ว รับคนเข้ามาใหม่ ดังนั้น คนที่อยู่ในองค์การจึงต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา นักวางแผนเองก็ต้องพยายามให้ชนิดของคนกับชนิดของงานไปด้วยกัน และเข้ากันได้เหมือนตัวต่อจิ๊กซอเป็นการนำเอาอุปสงค์แรงงาน และอุปทานแรงงานมาพบกันอย่างมีประสิทธิภาพเมื่ออุปสงค์แรงงานสามารถสนองตอบอุปทานแรงงาน ก็มาถึงขั้นตอนที่ว่าทำอย่างไรจะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นไว้ได้ ต้องมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกต้องการทำงานเพื่อองค์การ ทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกันเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์การเป็นสำคัญ

9. ข้อเสนอแนะ

ขอค้นพบจากการวิจัยและการอภิปรายผลมีข้อเสนอแนะที่ควรนำไปใช้ใน 3 ระดับดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริหารวิชาการ ในเรื่อง การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ ในเรื่อง การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ในเรื่อง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารงานวิจัยเพื่อการพัฒนา ในเรื่อง ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพงานวิจัยให้มากยิ่งขึ้น และด้านรูปแบบการพัฒนา ต้องการให้ส่งไปศึกษา ดูงาน นอกสถานที่และส่งไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ จึงมีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยต้องกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาอย่างชัดเจน จัดทำเป็นแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีไว้ และพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและยินดีไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะคณาจารย์ที่รับผิดชอบบัณฑิตวิทยาลัย รวมทั้งต้องส่งเสริมการวิจัยเพื่อนำผลงานการวิจัยมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลโดยทั่วไปอย่างจริงจังและเร่งด่วน และให้จัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินพัฒนาบุคลากรตามนโยบายดังกล่าว

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ขาดแคลนมากที่สุดในขณะนี้ คือบุคลากรด้านการทำวิจัย บุคลากรสายอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนภาษาอังกฤษ บุคลากรสายเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจัดทำแผนงานโครงการ และสามารถบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาวิจัยต่อไป ควรวิจัยเรื่อง คุณภาพงานวิจัยจุดอันตรายที่มหาวิทยาลัยต้องพบพบและเรื่องอุปสรรคขวางกั้นการพัฒนาอาจารย์สอนภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย

10. บรรณานุกรม

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 และแนวทางการบริหารเกณฑ์-มาตรฐาน

หลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2548. สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.

จิราภรณ์ มุขลาย. ความต้องการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการ สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2543.

จำเริญ สงคราม. ความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่.

การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2541.

ชวน เฉลิมโสม การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาใต้ ปี พ.ศ.2535

ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐิระ ประवालพุกษ์. การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์การศาสนา.2538.

ทักษิณ ชินวัตร. มิติใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย:หัวใจของการพัฒนาชาติ. ส่วนวางแผนมหภาค

สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร.

ทองจันทร์ หงส์ลัดดารมภ์ การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร. 2(4): 1-8. 2524.

ธงชัย สันติวงศ์. การจัดการทั่วไป. บทที่ 5 คู่มือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

และ FAMD.2529. น. 112.

- ธราธร ต้นวิพงษ์ตระกูล. **เรื่องความต้องการพัฒนาของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 2.** การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2547.
- นพมาศ วงศ์โสภณ. **ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและครูและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่ 8.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2524.
- บรรยงค์ โตจินดา. **องค์การและการจัดการ.** สำนักพิมพ์ อมรการพิมพ์; กรุงเทพมหานคร. 2542.
- ปราโมทย์ โชติมงคล. **การบริหารงานบุคคล.** การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา รุ่น 6 ทบวงมหาวิทยาลัย เอกสารประกอบคำบรรยาย. 2535.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **พุทธวิธีในการสอน.** กลุ่มงานศาสนา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี ถนนสุขุมวิท เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ สหธรรมิก จำกัด เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร.
- พนัส ทันทนาอินทร์. **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร. พินเนส. 2526.
- ภาวนา ชลาภิรมย์. **การศึกษาความต้องการพัฒนาของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2541.
- เมธี ปิลันธนาพันธ์. **การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา.** กรุงเทพมหานคร. โอเดียนสโตร์. 2537.
- เยาวภา พุกกะคุปต์. **การพัฒนาคณาจารย์ การกิจที่ต้องทำ.** สารพัฒนาคณาจารย์ 1 (1) : 1-3. 2534.
- วิสุทธิ ไชยสุวรรณ. **ความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. 2542.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. **การพัฒนาการเรียนการสอน.** รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร. โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย. 2529.
- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ.** บริษัทเอดิสัน เพรส โปรดักส์ จำกัด, 2537 .
- สถิตินักศึกษา ปีการศึกษา 2548. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เอกสารข้อมูล ศูนย์บริการวิชาการ (ทะเบียนและวัดผล) พ.ศ. 2548. เอกสารอัดสำเนา. งานข้อมูลบุคลากร ฝ่ายบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดีมร. พ.ศ. 2548. ฝ่ายติดตามประเมินผล กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มมร. พ.ศ. 2548.
- สิริณา เมธธาธาธิป. **ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2545.
- สุเมธ เดียววิเศษ. **การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2531.
- สนอง ดีประดิษฐ์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** เอกสารอัดสำเนาโรเนียวประกอบการบรรยาย. มหาวิทยาลัยเกริก. 2548.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523. รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสาย บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในส่วนกลาง คณะกรรมการวิจัย วิทยาเขตบพิตรพิมุข มหาเมฆ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. 2542.

เอกสารแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

สำนักงานอธิการบดี มมร. โรงพิมพ์สุริยวัฒน์ กรุงเทพมหานคร, 2544.

Burrhus Frederic skinner (1904-1990) Colombia University, **The Concise Columbia**

Encyclopedia 3 rd.Ed. Houghton Mifflin Co.n.y. 1994 p.807.

Dubrin, J. **Andrew Essential of Management.** South-Western Publishing Co. 1994 p. 228.

Kerither, Robert. **Management,** Houghton Mifflin Co, 1995 p.331.

Mandy, Wayne R.et.al **Management,** Prentice-Hall Inc. 1995 P.269.

Plukett, Warren R. **Management.** Wadsworth Publishing Co. Belmont, 1994 pp.400.

11. คำขอบคุณ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดัน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสตีพิมพ์ผลงานวิจัยในครั้งนี้