

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	
ผู้วิจัย	นายปริญญา รอดโพธิ์ทอง ปริญญา ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	
กรรมการที่ปรึกษา	ผศ. ไพบุลย์ ยอดอึ้ง	ประธานกรรมการ
	ผศ. สุรทิน นาราภิรมย์	กรรมการ
	ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์	กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2548

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84 โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Version 11.0 โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้สถิติ F - test ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.24$) ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.75$) และ

อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อและศึกษาคุณงานและด้านการพัฒนา การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$) เท่ากัน และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.98$) และด้านการฝึก อบรม ประชุมและสัมมนา ($\bar{X} = 2.89$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.36$) ด้านการศึกษาต่อและศึกษาคุณงาน ($\bar{X} = 3.18$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการพัฒนา การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.33$)

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็น ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับการพัฒนากุศลกรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพต่างกัน มีระดับการพัฒนากุศลกร แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' s พบว่าระดับ การพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของผู้บริหารทุกด้านแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็น คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาสารคามแยกเป็นรายด้าน 5 ด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมประชุมและสัมมนา ควรเลือก กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายกันเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และควรมีการ ประชุมสัมมนาเฉพาะกลุ่มเพื่อที่จะ ได้แสดงความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง รวมถึงควรจัดแสดงผลงานของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านการศึกษาต่อ และศึกษาคุณงาน ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรทุกคน ได้ศึกษาต่อและคุณงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการติดตามสรุปผลการศึกษาต่อ และศึกษาคุณงาน อย่างจริงจังเพื่อที่จะได้นำประสบการณ์มาพัฒนางานขององค์กรด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ควรจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานของแต่ละงานอย่างเป็นระบบและให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการวางแผนพัฒนางานนั้น ๆ

4.4 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรให้การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการทำงานและจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน
ภายในมหาวิทยาลัย

4.5 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดง
ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานและจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ให้กับ
บุคลากรในมหาวิทยาลัยมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : Personnel Development in the Perception of Mahasarakham University's
Personnel

AUTHOR : Mr. Parinya Rodphothong **DEGREE** M.Ed. (Educational Administration)

ADVISORS : Asst. Prof. Paiboon Yodying Chairman
Asst. Prof. Suratin Narapirom Committee
Dr. Manit Anyabho Committee

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2005

ABSTRACT

The purpose of the research is to study the perception of Mahasarakham University's personnel who performed their duties during the year of 2004 and related to the task of personnel development. As to their working status, they can be classified as administrators, faculties, and academically supporting officers and the total number of those personnel are 347. The used instruments of the research include the rating scale questionnaire with 5 scales and the open-end questionnaire with 5 items. The confidence value stays at 0.84 and the data is analyzed by SPSS for Windows Version 11.0 to calculate the values of percentage, mean, standard deviation and difference comparison by using F-test ($P=0.5$).

Result

1. The level of personnel development perceived by Mahasarakham University's personnel stands at moderate ($\bar{X}=3.33$) and after overall considering, it found that they are in moderate level. The mean values arranged in the order from maximum to the minimum, which there are three orders; namely the development of management process ($\bar{X}=3.48$) work performance development ($\bar{X}=3.25$) and the self-development ($\bar{X}=3.24$). By the status-based distribution of the administrators, it found that it's overall in moderate ($\bar{X}=3.33$) and when considers each aspect it's in high for one item: the process of management process ($\bar{X}=3.75$) and in moderate for 4 items; that is, higher education pursuing and work performance development ($\bar{X}=3.00$), which it's similar to the values of

self-development ($\bar{X} = 2.98$) and training, conference and seminar ($\bar{X} = 2.89$) Of faculties it found that it's overall in moderate ($\bar{X} = 3.34$) and when considers each aspect all are in moderate which the values are ordered from the maximum to the minimum for three items: the development of management process ($\bar{X} = 3.34$), work performance ($\bar{X} = 3.37$) and the self-development ($\bar{X} = 3.33$)

2. According to the comparison of differences among the values of personnel development viewed by the University's personnel as to their overall status and individual aspect of these statuses, it found that the different personnel with different status significantly have the level of personnel development ($P=0.5$) and when considers each aspect it found that the ones who have the different status possess the different level of personnel development in all aspects ($P=.05$).

3. According to the paired comparison by Scheffe's method, it found that the levels of personnel development as to the perception of the administrators in all aspects are different from those of faculties and academically supporting officers ($P=.05$).

4. According to the open – end with 5 items, it found that the personnel development in perception of Mahasarakham University's personnel have given a suggestion as follows :

4.1 Training, Conference and Seminar, it found that will have to be established for the same working groups which have the same objective. That should make teamwork and network in each group between one organization to the others where work under Mahasarakham University. Also, the groups can be able to join the work plan meeting which is between the groups minimum 2 times per year, administrator, faculties and staffs should demonstrate their capability result report at least one time a year.

4.2 Graduating Development and Job Training, it found that personnel will have to be supported with more budgeting from the university and there shall be the job training which are in the country and oversea , and then there will be the personnel evaluation according to that, it will give personnel opportunity to get more working experiences form another places. So, they can use a new experience and knowledge develop their organization.

4.3 Work Performance Development, it found that personnel will have to be explained by the university, to inform each working section about their duty. Also, administrator, faculties and staffs should make a plan to develop working system of the university together. It will get the work performance development successfully.

4.4 Self – development, it found that personnel will have to be supported to get more potential activities such as making work shop about experience and motivation of working for university, doing self assessment report system. That will make themselves feel like a part of university, and they would like to protect their organization. Also, the comparison from self assessment will make themselves try to get better for working next time.

4.5 Development of Work Processing, it found that university will have to open an opportunity to let administrator, faculties and staffs planing the university management together. Also, there will have to be more university' s activities which can get all of the personnel joining together. It will reduce pressure between one group to the other about work processing.