

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อมุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้านผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution

SS แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)

df แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาศึกษาเพื่อมุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ร้อยละของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	113	32.56
คณาจารย์	91	26.23
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ	143	41.21
รวม	347	100.00

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาจากตัวอย่างทั้งหมด 347 คน จำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุน วิชาการจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 41.21 ผู้บริหาร 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.56 และคณาจารย์จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23

ตอนที่ 2 ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 2 - 7



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		สายสนับสนุนวิชาการ		เจ้าหน้าที่		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
การฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา	2.89	0.77	2.74	0.84	3.12	0.83	2.87	0.59	3.12	0.83
การศึกษาต่อและศึกษาดูงาน	3.00	0.88	3.18	0.86	3.20	0.87	3.15	0.58	3.20	0.87
การพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.00	0.88	3.11	0.68	3.37	0.61	3.25	0.67	3.37	0.61
การพัฒนาตนเอง	2.98	0.89	3.36	0.58	3.33	0.64	3.24	0.76	3.33	0.64
การพัฒนากระบวนการบริหาร	3.75	0.68	3.48	0.67	3.46	0.77	3.48	0.78	3.46	0.77
โดยรวม	3.12	0.67	3.34	0.77	3.50	0.68	3.33	0.59	3.50	0.68

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ระดับในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.24$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ คือด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงานและด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.00$) เท่ากันด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.98$) และด้านการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนา ($\bar{X} = 2.89$)

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

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา โดยรวมและรายข้อ

	ผู้บริหาร			คณาจารย์			เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
การพัฒนาบุคลากร												
ด้านพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม และสัมมนา												
1. การเสนอผลงานระดับประเทศ	3.31	0.74	ปานกลาง	3.45	0.64	ปานกลาง	3.50	0.75	ปานกลาง	3.35	0.61	ปานกลาง
2. การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ	2.50	0.56	น้อย	2.22	0.84	น้อย	2.10	0.95	น้อย	2.45	0.52	น้อย
3. การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย	2.50	0.44	น้อย	2.46	0.66	น้อย	2.38	0.78	น้อย	2.40	0.62	น้อย
4. การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรมคุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย	2.31	0.57	น้อย	2.50	0.45	น้อย	2.48	0.69	น้อย	2.32	0.69	น้อย
5. การเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุมสัมมนาในด้านงานต่างๆที่ทำหน้าที่รับผิดชอบที่จัดโดยมหาวิทยาลัย	3.33	0.68	ปานกลาง	3.43	0.85	ปานกลาง	3.43	0.64	ปานกลาง	3.33	0.58	ปานกลาง
6. การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ	3.50	0.45	ปานกลาง	3.25	0.74	ปานกลาง	3.10	0.55	ปานกลาง	3.38	0.68	ปานกลาง
7. การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ	2.25	0.68	น้อย	1.75	0.89	น้อย	1.83	0.64	น้อย	1.53	0.73	น้อย

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
8. การได้รับแจ้งเวียนข่าวสารเกี่ยวกับ ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา	3.36	0.78	3.24	0.54	3.26	0.69	3.48	0.54
9. การรับการปฐมนิเทศก่อนการทำงาน	3.48	0.66	3.12	0.63	3.38	0.91	3.47	0.55
10. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม กับผู้ร่วมงาน	3.10	0.82	2.87	0.53	3.13	0.78	3.00	0.45
11. การติดตาม สรุป ประเมินผลด้านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา	3.00	0.69	2.94	0.67	3.46	0.66	3.25	0.72
โดยรวม	2.89	0.77	2.74	0.84	3.12	0.83	2.87	0.59

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การได้รับแจ้งเวียนข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม/ประชุม ($\bar{X} = 3.48$) การรับการปฐมนิเทศก่อนการเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) และการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.45$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.40$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรม คุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.32$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.53$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ ($\bar{X} = 3.50$) การรับการปฐมนิเทศก่อนการเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) และ การได้รับแจ้งเวียนข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม/ประชุม ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ และข้อ 3 การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.50$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรม คุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.31$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.25$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเสนอผลงานระดับประเทศ ($\bar{X} = 3.45$) การเข้าร่วมฝึกอบรมประชุมสัมมนาในด้านงานต่างๆที่ท่านรับผิดชอบที่จัดโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.43$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรมคุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.50$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.46$) การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.22$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.75$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเสนอผลงานระดับประเทศ ($\bar{X}=3.50$) การติดตาม สรูป ประเมินผล ด้านการฝึกอบรมประชุมสัมมนา ($\bar{X}=3.46$) และการเข้าร่วมฝึกอบรมประชุมสัมมนาในด้าน งานต่างๆที่ท่านรับผิดชอบที่จัดโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.43$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรมคุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=2.48$) การจัดการ ฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=2.38$) การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ ($\bar{X}=2.10$) และการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงาน ที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X}=1.83$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			คณาจารย์			เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ			โดยรวม		
	ผู้บริหาร			คณาจารย์			เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน												
1. การสนับสนุนทุนด้านการศึกษาต่อในระดับประเทศและต่างประเทศ	3.24	0.66	ปานกลาง	3.00	0.57	ปานกลาง	3.36	0.70	ปานกลาง	3.40	0.75	ปานกลาง
2. การสนับสนุนทุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ	2.24	0.48	น้อย	2.00	0.53	น้อย	1.98	0.68	น้อย	2.25	0.85	น้อย
3. การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ	2.42	0.87	น้อย	2.25	0.87	น้อย	2.28	0.82	น้อย	2.45	0.67	น้อย
4. การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ	2.24	0.67	น้อย	1.98	0.55	น้อย	1.87	0.95	น้อย	2.20	0.77	น้อย
5. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ	3.16	0.83	ปานกลาง	3.25	0.96	ปานกลาง	3.35	0.88	ปานกลาง	3.50	0.68	ปานกลาง

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			คณาจารย์			เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
	3.36	0.58	ปานกลาง	3.48	0.99	ปานกลาง	3.29	0.87	ปานกลาง	3.50	0.78	ปานกลาง
6.การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไป ศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ	3.23	0.55	ปานกลาง	3.00	0.69	ปานกลาง	3.33	0.88	ปานกลาง	3.46	0.54	ปานกลาง
7.การไปศึกษาต่อกระทบระยะเทือนกับเวลาการ ปฏิบัติหน้าที่กับ หน่วยงานที่สังกัด	3.50	0.88	ปานกลาง	3.24	0.68	ปานกลาง	3.47	0.57	ปานกลาง	3.44	0.55	ปานกลาง
8.มีงานรองรับเมื่อจบการศึกษา	2.89	0.84	ปานกลาง	3.49	0.69	ปานกลาง	3.37	0.58	ปานกลาง	3.25	0.90	ปานกลาง
9.มีการติดตามสรุปและประเมินผลการศึกษาต่อ ของบุคลากร	3.00	0.88	ปานกลาง	3.18	0.86	ปานกลาง	3.20	0.87	ปานกลาง	3.15	0.58	ปานกลาง
	โดยรวม											

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร เรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.50$) เท่ากัน การไปศึกษาต่อกระทบ กระเทือนกับเวลาการปฏิบัติหน้าที่กับ หน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.45$) การสนับสนุน การศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.25$) และการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.20$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีงานรองรับเมื่อจบการศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.36$) และ การสนับสนุนทุนด้านการศึกษาต่อในระดับ ประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.24$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.42$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศ และต่างประเทศและข้อ 4 การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.24$) เท่ากัน

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการติดตามสรุปและประเมินผลการศึกษาต่อของบุคลากร ($\bar{X} = 3.49$) การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.48$) และการ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ใน ระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.25$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.20$) และ การส่งเสริม ให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.98$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีงานรองรับเมื่อจบการศึกษา ($\bar{X} = 3.47$) มีการติดตามสรุปและประเมินผล การศึกษาต่อของบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) และ การสนับสนุนทุนด้านการศึกษาต่อในระดับ ประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.28$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศ และต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.98$) และ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงาน ในต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.87$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
	แปลความ	แปลความ	แปลความ	แปลความ	แปลความ	แปลความ	แปลความ	แปลความ
ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน								
1. การแนะนำที่แจ้งลักษณะงานแก่บุคลากร	2.68	0.85	2.47	0.55	2.35	0.83	2.48	0.74
2. ได้รับความประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานทุกสัปดาห์	3.11	0.57	2.87	0.96	2.99	0.67	2.78	0.84
3. ได้รับความประชุมชี้แจงผลการดำเนินงานทุกเดือน	3.35	0.82	3.00	0.87	3.28	0.94	3.25	0.72
4. ได้รับความประชุมชี้แจงผลงานประจำปี	3.40	0.76	3.34	0.97	3.49	0.88	3.43	0.65
5. การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน	3.45	0.88	3.45	0.85	3.50	0.87	3.25	0.64
6. มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ก่อนเข้าทำงาน	3.41	0.74	3.22	0.66	3.37	0.72	3.30	0.55
7. การได้รับมอบหมายงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีขั้นตอน	3.12	0.67	3.20	0.54	3.50	0.87	3.42	0.77

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ			โดยรวม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
8.การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด	2.24	0.57	น้อย	2.00	0.68	น้อย	2.48	0.64	2.50	0.85	น้อย
9.มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	3.50	0.69	ปานกลาง	3.46	0.79	ปานกลาง	3.32	0.63	3.50	0.68	ปานกลาง
10.การโยกย้ายบุคลากรของหน่วยงาน	2.79	0.62	ปานกลาง	2.80	0.68	ปานกลาง	3.24	0.57	3.00	0.69	ปานกลาง
11. มีการสลับหน้าที่บุคลากรในการทำงาน	2.68	0.55	ปานกลาง	2.89	0.74	ปานกลาง	3.00	0.88	2.95	0.77	ปานกลาง
โดยรวม	3.00	0.88	ปานกลาง	3.11	0.68	ปานกลาง	3.37	0.61	3.25	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) ได้รับการประชุมชี้แจงผลงานประจำปี ($\bar{X} = 3.43$) และ การได้รับมอบหมายงาน เป็นไปอย่างถูกต้องและมีขั้นตอน ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.50$) และการแนะนำชี้แจงลักษณะงาน แก่บุคลากร ($\bar{X} = 2.48$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและ ขั้นตอน ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.45$) และมีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ก่อนเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับน้อย คือ การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.24$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอน ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.45$) และ ได้รับการประชุมชี้แจงผลงานประจำปี ($\bar{X} = 3.34$) อยู่ใน ระดับน้อย 2 ข้อ คือ การแนะนำชี้แจง ลักษณะงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 2.47$) และ การให้ คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.00$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน และข้อ 7 การได้รับ มอบหมายงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีขั้นตอน ($\bar{X} = 3.50$) เท่ากัน และ ได้รับการประชุม ชี้แจงผลงานประจำปี ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.48$) และการแนะนำชี้แจงลักษณะงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 2.35$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ		โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการพัฒนาตนเอง									
1. การได้รับทราบนโยบายและแผนงาน ของหน่วยงานมหาวิทยาลัย	3.40	0.63	ปานกลาง	3.29	0.92	ปานกลาง	3.46	0.59	ปานกลาง
2. การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบ กำหนด	2.15	0.57	น้อย	2.21	0.82	น้อย	2.46	0.58	น้อย
3. การสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติ เกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน	2.00	0.64	น้อย	2.11	0.74	น้อย	2.44	0.98	น้อย
4. การสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติ เกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน	1.89	0.92	น้อย	2.32	0.81	น้อย	2.32	0.99	น้อย
5. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน ของหน่วยงานมหาวิทยาลัย	3.48	0.73	ปานกลาง	3.33	0.59	ปานกลาง	3.26	0.66	ปานกลาง

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			คณาจารย์			เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ			โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
6. การฝึกงานก่อนปฏิบัติงานจริง	3.49	0.95	ปานกลาง	3.00	0.64	ปานกลาง	3.36	0.72	ปานกลาง	3.28	0.90	ปานกลาง
7. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ	3.50	0.88	ปานกลาง	3.29	0.82	ปานกลาง	3.78	0.66	มาก	3.50	0.86	ปานกลาง
8. ได้รับการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของงาน ที่รับผิดชอบ	3.42	0.69	ปานกลาง	3.64	0.64	มาก	3.23	0.59	ปานกลาง	3.48	0.75	ปานกลาง
9. การติดตาม สรุปละและประเมินผล ด้านการพัฒนาตนเอง	3.21	0.57	ปานกลาง	3.44	0.77	ปานกลาง	3.36	0.58	ปานกลาง	3.35	0.86	ปานกลาง
โดยรวม	2.98	0.89	ปานกลาง	3.36	0.58	ปานกลาง	3.33	0.64	ปานกลาง	3.24	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.50$) ได้รับการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) และ การได้รับทราบนโยบายและ แผนงานของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด ($\bar{X} = 2.50$) การสับเปลี่ยนประสบการณ์ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.35$) และการสับเปลี่ยนประสบการณ์ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.30$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.50$) การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 3.49$) และ การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.48$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด ($\bar{X} = 2.15$) การสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.00$) และการสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 1.89$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อคือ ข้อ 8 ได้รับการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือการติดตาม สรุปและประเมินผลด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.44$) การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานของหน่วยงานมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.33$) การได้รับทราบนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.29$) เท่ากัน อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.32$) การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด ($\bar{X} = 2.21$) และการสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.11$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.33$)
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ
 ($\bar{X}=3.78$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
 การได้รับทราบนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.46$) การฝึกอบรม
 ก่อนปฏิบัติงานจริง และ การติดตาม สรุปและประเมินผลด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.36$)
 เท่ากัน อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด ($\bar{X}=2.46$)
 การปรับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=2.44$) และ
 การปรับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน
 ($\bar{X}=2.32$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ		โดยรวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร									
1. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน	3.68	0.97	มาก	3.36	0.84	ปานกลาง	3.47	0.59	ปานกลาง
2. การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น	3.48	0.67	ปานกลาง	3.41	0.66	ปานกลาง	3.00	0.88	ปานกลาง
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็น	3.78	0.79	มาก	3.23	0.76	ปานกลาง	3.49	0.64	ปานกลาง
4. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่	3.84	0.54	มาก	3.57	0.77	มาก	3.89	0.57	มาก
5. การยืดหยุ่นในการทำงาน	3.74	0.55	มาก	3.47	0.63	ปานกลาง	3.39	0.69	ปานกลาง
6. การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.59	0.86	มาก	3.94	0.57	มาก	3.88	0.77	มาก

การพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		คณาจารย์		เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ		โดยรวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7. การเข้าร่วมกิจกรรมสนับสนุนการต่างๆ ร่วมกัน	3.72	0.94	3.82	0.88	3.65	0.93	3.52	0.68
8. การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.64	0.82	3.62	0.87	3.74	0.83	3.68	0.78
9. การติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผล การดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน	3.49	0.69	3.25	0.55	3.44	0.59	3.50	0.58
10. การแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	3.68	0.92	3.52	0.73	3.55	0.76	3.80	0.68
โดยรวม	3.75	0.68	3.48	0.67	3.46	0.77	3.48	0.78

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาระบบการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$) การแก้ไขข้อบกพร่อง ($\bar{X} = 3.80$) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็น การยืดหยุ่นในการทำงาน และการติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 3.50$) เท่ากัน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.48$) และการดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.40$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.84$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.78$) การยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$) และ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ การติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 3.49$) และ การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.48$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94$) การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.82$) และ การสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ คือ การยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.41$) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.36$) การติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 3.25$) และการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็นทีมงาน ($\bar{X} = 3.23$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.89$) การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.88$) และการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็นที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.47$) การติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.44$) การยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) และการดำเนินงานเป็นไปอย่าง ต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.00$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็น
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านดังตาราง 8

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติงานของบุคลากร	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	2	11.235	4.325	14.280*
	ภายในกลุ่ม	344	48.352	0.223	
การศึกษาค้นคว้าและศึกษาดูงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.430	3.435	11.658*
	ภายในกลุ่ม	344	90.103	0.497	
การพัฒนาการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	9.385	2.552	13.354*
	ภายในกลุ่ม	344	78.993	0.245	
การพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	37.319	13.547	15.731*
	ภายในกลุ่ม	344	89.238	0.935	
การพัฒนากระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2	8.219	3.740	14.863*
	ภายในกลุ่ม	344	71.142	0.307	
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	38.284	5.860	13.337*
	ภายในกลุ่ม	344	87.455	0.856	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 8 พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามประเภท ผู้บริหาร มีระดับการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันกับบุคลากรประเภทคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรประเภทผู้บริหารมีระดับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันกับบุคลากรประเภทคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับในข้อที่มีความแตกต่างกันได้ทำการเปรียบเทียบระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ระหว่างสถานภาพแตกต่างกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's ดังนี้ ตามตาราง 9-13

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		ผู้บริหาร	คณาจารย์	เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ
ผู้บริหาร	2.89		.3819*	.4524*
คณาจารย์	2.74			.5775*
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ	3.12			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' s พบว่าระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา แตกต่างกับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็น
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการศึกษาต่อ
และศึกษาดูงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		ผู้บริหาร	คณาจารย์	เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ
ผู้บริหาร	3.00		.5719*	.6622*
คณาจารย์	3.18			.7551*
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ	3.20			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' s พบว่า
ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน
แตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็น
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการพัฒนา
การปฏิบัติงาน

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		ผู้บริหาร	คณาจารย์	เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ
ผู้บริหาร	3.00		.8811*	.6244*
คณาจารย์	3.11			.4518*
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ	3.37			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's พบว่า
ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็น
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการพัฒนา
ตนเอง

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		ผู้บริหาร	คณาจารย์	เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ
ผู้บริหาร	2.98		.7409*	.4654*
คณาจารย์	3.36			.6665*
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ	3.33			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' s พบว่า
ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
กับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็น
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ด้านการพัฒนา
กระบวนการบริหาร

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย		
		ผู้บริหาร	คณาจารย์	เจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ
ผู้บริหาร	3.75		.8709*	.6634*
คณาจารย์	3.48			.4985*
เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ	3.46			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' s พบว่า
ระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร
แตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 14

ตารางที่ 14 ความถี่ของข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการฝึกอบรมประชุมและสัมมนา			
1	เลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายกันเข้าร่วมกิจกรรมเป็น ประโยชน์ต่องาน	86	33.08
2	ควรมีการประชุมสัมมนาเฉพาะกลุ่มเพื่อจะได้แสดงความคิด เห็นและวางแผนการปฏิบัติงาน	75	28.85
3		67	25.77
4	ควรมีการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งควรจัดแสดงผลงานของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	32	12.31
	รวม	260	100.00
ด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน			
1	ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรทุกคนได้ศึกษาต่อ	79	41.15
2	ควรจัดให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่าง ประเทศทุกคน	65	33.85
3	ควรติดตามสรุปผลการศึกษาต่อและการศึกษาดูงานอย่างจริงจัง เพื่อจะได้นำประสบการณ์มาพัฒนางานขององค์กร	48	25.00
	รวม	192	100.00
ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน			
1	ควรจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานของแต่ละงานอย่างเป็นระบบ	84	56.76
2	ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานอย่างเป็น ระบบ	36	24.32
3	ควรมีการเปลี่ยนงานเพื่อจะได้พัฒนาตนเอง	28	18.92
	รวม	148	100.00

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการพัฒนาตนเอง			
1	ควรให้การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	74	69.81
2	ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน	32	30.19
รวม		106	100.00
ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร			
1	ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	97	49.24
2	ควรจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย	62	31.48
3	ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	38	19.28
รวม		197	100.00

จากตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านการฝึกอบรมประชุมและสัมมนา ควรเลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายกันเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องาน มีการประชุมสัมมนาเฉพาะกลุ่มเพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงาน มีการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งและจัดแสดงผลงานของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรทุกคนได้ศึกษาต่อจัดให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศทุกคน และติดตามสรุปผลการศึกษาต่อและการศึกษาดูงานอย่างจริงจังเพื่อจะได้นำประสบการณ์มาพัฒนางานขององค์กร ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ควรจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานของแต่ละงานอย่างเป็นระบบให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานอย่างเป็นระบบและมีการเปลี่ยนงานเพื่อจะได้พัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเอง ควรให้การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานและด้านการพัฒนากระบวนการบริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน