

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สรุปผลการวิจัยได้ตามลำดับต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำการศึกษา 2547 ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 161 คน คณาจารย์ จำนวน 453 คน เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,427 คน รวม 2,041 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 347 คน ซึ่งมีลำดับชั้นการสุ่ม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 81)

2.1 ผู้บริหาร ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน

2.2 คณาจารย์ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 91 คน

2.3 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนานุคลากรของบุคลากรทุกประเภท สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2547 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามหลักของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 50 ข้อ และแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 347 ฉบับและได้รับคืนจำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ปรากฏว่ามีครบสมบูรณ์ทั้ง 347 ฉบับจึงมาตรวจสอบให้คะแนนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows Version 11.0 เพื่อแปลผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม และรายด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการการพัฒนาคณาจารย์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ F – test ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาคณาจารย์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่สนับสนุนวิชาการจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 41.21 ผู้บริหาร 113 คน คิดเป็นร้อยละ 32.56 และ คณาจารย์จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23

2. การพัฒนาคณาจารย์ตามความคิดเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการพัฒนาระบบการบริหาร ($\bar{X} = 3.48$) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.24$)

2.1 การพัฒนาคณาจารย์ด้านการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือการได้รับแจ้งเวียนข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม/ประชุม ($\bar{X} = 3.48$) การรับการปฐมนิเทศก่อนการเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) และการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ ($\bar{X} = 3.38$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือการเสนอผลงานระดับต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.45$) การจัดการฝึกอบรมคณาจารย์ด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.40$) การจัดการฝึกอบรมคณาจารย์ด้านจริยธรรม คุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.32$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.45$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 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 และการจัดการฝึกอบรมคณาจารย์ด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยี

สารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.50$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรม คุณธรรม โดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.31$) และการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.25$) คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเสนอผลงานระดับประเทศ ($\bar{X} = 3.45$) การเข้าร่วมฝึกอบรมประชุมสัมมนาในด้านงานต่างๆที่ทำนรับผิดชอบที่จัดโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.43$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรมคุณธรรม โดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.50$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและ เทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.46$) การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.22$) และข้อ 7 การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.75$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเสนอผลงานระดับประเทศ ($\bar{X} = 3.50$) การติดตาม สรุป ประเมินผลด้านการฝึกอบรมประชุมสัมมนา ($\bar{X} = 3.46$) และ การเข้าร่วมฝึกอบรมประชุมสัมมนาในด้านงานต่างๆที่ทำนรับ ผิดชอบที่จัดโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรมคุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.48$) การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 2.38$) การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.10$) และ การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.83$)

2.2. การพัฒนานุเคราะห์ด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ และ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.50$) เท่ากัน การไปศึกษาต่อกระทบทกระเทือนกับ เวลาการปฏิบัติหน้าที่กับ หน่วยงานที่สังกัด ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.45$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.25$) และการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.20$)

เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีงานรองรับเมื่อจบการศึกษา ($\bar{X} = 3.50$) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.36$) และการสนับสนุนทุนด้านการศึกษาต่อในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.24$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.42$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ และการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.24$) เท่ากัน

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการติดตามสรุปและประเมินผลการศึกษาคือของบุคลากร ($\bar{X} = 3.49$) การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.48$) และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.25$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 2.20$) และ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.98$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีงานรองรับเมื่อจบการศึกษา ($\bar{X} = 3.47$) มีการติดตามสรุปและประเมินผลการศึกษาคือของบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) และการสนับสนุนทุนด้านการศึกษาต่อในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ ($\bar{X} = 2.28$) การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.98$) และการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ($\bar{X} = 1.87$)

2.3 การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) ได้รับการประชุมชี้แจงผลงานประจำปี ($\bar{X} = 3.43$) และ การได้รับมอบหมายงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีขั้นตอน ($\bar{X} = 3.42$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ การให้คำปรึกษากับ

เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.50$) และการแนะนำชี้แจงลักษณะงาน แก่บุคลากร ($\bar{X} = 2.48$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$) ข้อ 5 การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.45$) และ มีการวางแผน การปฏิบัติหน้าที่ก่อนเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับน้อย คือ การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.24$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$) การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอน ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.45$) และได้รับการประชุมชี้แจงผลงานประจำปี ($\bar{X} = 3.34$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ การแนะนำชี้แจงลักษณะงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 2.47$) และ การให้คำปรึกษา กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.00$)

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนและ การได้รับมอบหมายงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีขั้นตอน ($\bar{X} = 3.50$) เท่ากัน และได้รับ การประชุมชี้แจงผลงานประจำปี ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ การให้คำปรึกษา กับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด ($\bar{X} = 2.48$) และ การแนะนำชี้แจงลักษณะงาน แก่บุคลากร ($\bar{X} = 2.35$)

2.4 การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 3.50$) ได้รับการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.48$) และการได้รับทราบ นโยบายและแผนงานของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.36$) อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด ($\bar{X} = 2.50$) การสับเปลี่ยนประสบการณ์ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.35$) และการสับเปลี่ยนประสบการณ์ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.30$)

2.5 การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนากระบวนการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$) การแก้ไขข้อบกพร่อง ($\bar{X} = 3.80$) และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ คือการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็น การยืดหยุ่นในการทำงาน และการติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 3.50$) เท่ากัน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.48$) และการดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.84$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.78$) การยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.74$) และอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ข้อ คือ การติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน ($\bar{X} = 3.49$) การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ($\bar{X} = 3.48$)

คณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก 5 ข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94$) การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.82$) และการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.62$) 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 ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก 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 ข้อ 3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็นทีมงาน ($\bar{X}=3.49$) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.47$) การติดตาม ควบคุม สรุปรงาน และประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน ($\bar{X}=3.44$) การยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X}=3.39$) และการดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ($\bar{X}=3.00$)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' s พบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารทุกด้านแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้อเสนอแนะการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามพบว่า ด้านการฝึกอบรมประชุมและสัมมนา ควรเลือกกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่คล้ายกัน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องาน มีการประชุมสัมมนาเฉพาะกลุ่มเพื่อจะได้แสดงความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงาน มีการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และจัดแสดงผลงานของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรทุกคนได้ศึกษาต่อ จัดให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศทุกคน และติดตาม สรุปรผลการศึกษาต่อและการศึกษาดูงานอย่างจริงจังเพื่อจะได้นำประสบการณ์มาพัฒนางานขององค์กร ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน ควรจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานของแต่ละงานอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานอย่างเป็นระบบและมีการเปลี่ยนงานเพื่อจะได้พัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาตนเอง ควรให้การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานและด้านการพัฒนากระบวนการบริหารควรเปิด โอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นจัดกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและเปิด โอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประเด็นสำคัญที่ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อคือ การได้รับแจ้งเวียนข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม ประชุม การรับการปฐมนิเทศก่อนการเข้าทำงาน และการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ในประเทศ อยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ คือ การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ การจัดการฝึกอบรมบุคลากร ด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย การจัดการฝึกอบรมบุคลากร ด้านจริยธรรม คุณธรรมโดยมหาวิทยาลัย การไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานที่อยู่ต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้น มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องแต่งบประมาณในการสนับสนุนไม่เพียงพอและบุคลากรมีจำนวนมากจึงทำให้การดำเนินการด้านการฝึกอบรม ประชุมและสัมมนาของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็น ไปอย่างไม่ทั่วถึง

2. ด้านการศึกษาต่อและศึกษาดูงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ คือ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในประเทศ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องทุนที่จะไปศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ และการไปศึกษาต่อกระทบกระเทือนกับเวลาการปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยงานที่สังกัด อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศ การสนับสนุนการศึกษาดูงานในระดับประเทศ และการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากร ไปศึกษาต่อและศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ต้องการ แต่เนื่องจากข้อจำกัดของระเบียบมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะให้ทุกคนได้ศึกษาต่อและศึกษาดูงาน

3. ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ คือ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ได้รับการประชุมชี้แจงผลงานประจำปี และการได้รับมอบหมายงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีขั้นตอน อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัดและการแนะนำชี้แจงลักษณะงานแก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการนั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การประชุม ชี้แจงผลงานประจำปี การให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัด การแนะนำ ชี้แจงลักษณะงานแก่บุคลากร นั้นมีน้อย

4. ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความเข้าใจ ได้รับการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของงานที่รับผิดชอบ และการได้รับทราบนโยบายและแผนงานของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด การสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน และการสับเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานกับบุคลากรต่างหน่วยงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองน้อยและต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดกิจกรรมให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้ทำร่วมกันมากขึ้น

5. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ข้อ คือ การยอมรับและเคารพสิทธิของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การแก้ไขข้อบกพร่อง และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทแสดงความคิดเห็น การยืดหยุ่นในการทำงาน การติดตาม ควบคุม สรุปรงานและประเมินผลการดำเนินงานด้านพัฒนาทีมงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและตามลำดับขั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการบริหาร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม แต่ยังไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นมากเท่าที่ควร

6. เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับการพัฒนากุศลกร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพต่างกัน มีระดับการพัฒนากุศลกรแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนากุศลกรในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมากนั้นมหาวิทยาลัยได้สนับสนุนส่งเสริมทุกด้านแต่อาจจะไม่ครอบคลุมความต้องการเฉพาะด้านของงานที่บุคลากรแต่ละประเภทต้องรับผิดชอบ

7. เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe's พบว่าระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของผู้บริหารทุกด้านแตกต่างกันกับบุคลากรที่เป็นคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สาเหตุที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรขาดความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ เพราะว่าการพัฒนากุศลกรนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการพัฒนากุศลกรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านพัฒนากุศลกรโดยการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาในเรื่อง การเสนอผลงานระดับต่างประเทศ การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมหาวิทยาลัย การจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้านจริยธรรม คุณธรรม และการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยงานต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนากุศลกรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ให้สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ จริยธรรม คุณธรรม ตลอดจนการไปศึกษาดูงานและเสนอผลงาน ณ หน่วยงานต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากร ตลอดจนจะต้อง

มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ได้มีโอกาสไปนำเสนอผลงานและศึกษาคูงาน ณ หน่วยงานต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านการศึกษาต่อและศึกษาคูงานในเรื่อง การสนับสนุนการศึกษาคูงานในระดับประเทศและต่างประเทศ และการส่งเสริมให้ไปฝึกอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศและต่างประเทศอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยมหาสารคามควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภท สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำปีการศึกษา 2547 ได้ไปศึกษาคูงานและอบรมระยะสั้นที่หน่วยงานในประเทศและต่างประเทศมากยิ่งขึ้น

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานในเรื่อง การแนะนำชี้แจงลักษณะงานแก่บุคลากร และการให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ตนเองถนัดอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการและระเบียบให้หน่วยงานทุก ๆ หน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงานตนเอง และควรจะมีการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรแต่ละประเภทที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคามมากยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง ในเรื่อง การสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับที่ทำงานกับผู้ร่วมงาน และบุคลากรต่างหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรกำหนดระเบียบให้มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานเมื่อครบกำหนด และจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้นำเอาประสบการณ์และทัศนคติเกี่ยวกับที่ทำงานของผู้ร่วมงานและบุคลากรต่างหน่วยงานมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านการพัฒนากระบวนการบริหารในเรื่องการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทได้แสดงความคิดเห็นและการยืดหยุ่นในการทำงานของผู้บริหาร ตลอดจนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ และการยอมรับเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ส่วนบุคลากรที่เป็นคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อที่จะพัฒนาบุคลากรประเภทคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้านนี้ ผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน รวมทั้งจัดอบรมบุคลากรประเภทคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อการยืดหยุ่นในการทำงาน และนำกลับมาพัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม