

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สมรรถนะการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย 3) พนักงานราชการ 4) พนักงานจ้างประจำ และ 5) พนักงานจ้างชั่วคราว ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ รวมทั้งสิ้น 252 ราย จากนั้นนำมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	ประชากร
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R Square Adjusted	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
Std. Error of the Estimate	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
Y'	แทน	ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
b_0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
b_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
β_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำเร็จหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม
df	แทน	ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้จากเงินเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูหรือส่งเสียดูแล ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ และที่พักอาศัยอาศัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้จากเงินเดือน รายได้จากค่าตอบแทนพิเศษ ประเภทของบุคลากร สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย และตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	151	59.92
ชาย	101	40.08
รวม	252	100.00
สถานภาพการสมรส		
สมรส	121	48.02
โสด	131	51.98
รวม	252	100.00
สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู		
ไม่มี	138	54.76
คนเดียว	22	8.73
สองคน	54	21.43
สามคน	28	11.11
สี่คน	4	1.59
ห้าคน	2	0.79
หกคน	4	1.59
รวม	252	100.00
การศึกษา		
ปริญญาตรี	137	54.37
ปริญญาโท	112	44.44
ปริญญาเอก	3	1.19
รวม	252	100.00
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการพลเรือน	54	21.43
พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ	75	29.76
พนักงานจ้างตามสัญญา	123	48.81
รวม	252	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สายงานปฏิบัติ		
สายวิชาการ (ผู้สอน)	112	44.37
สายสนับสนุน	137	54.44
สายผู้บริหาร	3	1.19
รวม	252	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ไม่มี	244	96.83
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6	2.38
รองศาสตราจารย์	2	0.79
รวม	252	100.00
ที่พักอาศัย		
บ้านของตนเอง	108	42.86
มหาวิทยาลัยจัดให้	60	23.81
เช่าเอกชน	84	33.33
รวม	252	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง (59.92%) สถานภาพโสด (51.98%) ส่วนมากไม่ได้รับใครไว้เลี้ยงดู (54.76%) จบการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาตรี (54.37%) ปริญญาโท (44.44%) ส่วนมากเป็นพนักงานจ้างตามสัญญา (48.81%) รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ (29.76%) และข้าราชการพลเรือน (21.43%) ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนเป็นส่วนใหญ่ (54.44%) ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (96.83%) และมีบ้านพักเป็นของตนเอง (42.86%)

ตารางที่ 4 แสดงค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไป	Minimum	Maximum	\bar{x}	S.D.
อายุ	23.00	60.00	35.36	8.19
เงินเดือน	5,600.00	38,940.00	14,708.39	8,006.51
รายได้พิเศษ	ไม่มี	25,000.00	3,042.54	5,590.06
ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย	ไม่ถึงปี	37.00	4.28	5.53

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุโดยเฉลี่ย 35.36 (S.D.= 8.19) ปี เงินเดือนโดยเฉลี่ย 14,708.39 บาทต่อเดือน (S.D.= 8,006.51) มีรายได้พิเศษนอกจากเงินเดือนเฉลี่ย 3,042.54 บาทต่อเดือน (S.D.= 5,590.06) และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เฉลี่ย 4.28 ปี (S.D.= 5.53)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และ ระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และการประมาณค่าแบบช่วง (Interval estimate) ดังตารางที่ 5-7

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประมาณค่าแบบช่วงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	SD	interval estimate (95%)		ระดับคุณภาพชีวิต
			ขีดจำกัดล่าง	ขีดจำกัดบน	
1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.78	0.95	2.66	2.90	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.06	0.43	3.01	3.11	ปานกลาง
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.19	0.73	3.10	3.28	ปานกลาง
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.24	0.81	3.14	3.34	ปานกลาง
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.30	0.76	3.20	3.39	ปานกลาง
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.39	0.73	3.30	3.48	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	2.74	0.52	2.68	2.81	ปานกลาง
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.17	0.71	3.08	3.26	ปานกลาง
รวม	3.11	0.44	3.05	3.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.11\pm 0.05$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x}=3.39\pm 0.09$) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.30\pm 0.09$) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.24\pm 0.10$) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}=3.19\pm 0.09$) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{x}=3.17\pm 0.09$) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}=3.06\pm 0.05$)

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.78 \pm 0.12$) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x} = 2.74 \pm 0.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประมาณค่าแบบช่วงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	SD	interval estimate (95%)		ระดับความผูกพันในองค์กร
			ขีดจำกัดล่าง	ขีดจำกัดบน	
1.ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร	3.59	0.47	3.53	3.64	สูง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.81	0.47	3.75	3.87	สูง
3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.34	0.31	2.30	2.38	ต่ำ
รวม	3.24	0.27	3.21	3.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24 \pm 0.03$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน และ ระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ($\bar{x} = 3.81 \pm 0.06$) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.30 \pm 0.06$) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{x} = 2.74 \pm 0.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประมาณค่าแบบช่วงของสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมรรถนะการทำงาน	\bar{x}	SD	interval estimate (95%)		ระดับสมรรถนะการทำงาน
			ขีดจำกัดล่าง	ขีดจำกัดบน	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.69	0.30	3.65	3.73	สูง
2. การบริการที่ดี	3.96	0.50	3.90	4.03	สูง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.10	0.50	4.04	4.16	สูง
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.21	0.50	4.15	4.27	สูงมาก
5. การทำงานเป็นทีม	3.88	0.44	3.83	3.94	สูง
รวม	3.97	0.35	3.93	4.01	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีสมรรถนะการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.97 \pm 0.04$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน และ ระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

($\bar{x} = 4.21 \pm 0.06$) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 4.10 \pm 0.06$) การบริการที่ดี ($\bar{x} = 3.96 \pm 0.06$) การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.88 \pm 0.05$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.69 \pm 0.04$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression Analysis ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกระทำตัวแปร ดังนี้

1. กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ โดยตัวแปรประเภทกลุ่ม Norminal scale และอันดับ Ordinal scale ให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) โดยพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มต้องไม่น้อยกว่า 30 คน ซึ่งทำการสมมติตัวแปรหุ่น (Dummy) เป็น 0 และ 1 และทำการกำหนดรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 8 และ 9

ตารางที่ 8 แสดงการกำหนดตัวแปร Norminal/Organal Scale เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy) และรหัสตัวแปร

ประเภทของตัวแปร Norminal /Ordinal Scale	ค่าเฉลี่ย สมรรถนะ	ตัวแปรหุ่น (Dummy)	รหัสตัวแปร
1.เพศ			x1
ชาย	3.92	0=ชาย	
หญิง	4.00	1=หญิง	
2.สถานภาพการสมรส			x2
สมรส	4.02	0=สมรส	
โสด	3.92	1=โสด	
3.การศึกษา			x3
ปริญญาตรี	3.95	0=อื่นๆ	
ปริญญาโท	3.99	1=ปริญญาโท	
ปริญญาเอก	4.19	1=ปริญญาตรี	
4.ประเภทของบุคลากร			x4
ข้าราชการพลเรือน	4.04	0=อื่นๆ	
พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ	3.94	1=พนักงานมหาลัย/พนักงานราชการ	
พนักงานจ้างตามสัญญา	3.95	1=ข้าราชการ 1=พนักงานจ้างตามสัญญา	
5.สายงานปฏิบัติ			x5
สายวิชาการ	3.99	0=อื่นๆ	
สายสนับสนุน	3.95	1=สายวิชาการ	
สายผู้บริหาร	4.19	1=สายสนับสนุน	

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประเภทของตัวแปร Norminal /Ordinal Scale	ค่าเฉลี่ย สมรรถนะ	ตัวแปรหุ่น (Dummy)	รหัสตัวแปร
6.ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มี	3.97	0=อื่นๆ	x6
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.93	1=ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	
รองศาสตราจารย์	3.96		
7.ที่พักอาศัย			x7
บ้านของตนเอง	4.03	0=อื่นๆ	
มหาวิทยาลัยจัดให้	3.89	1=บ้านพักของตนเอง	
เช่าเอกชน	3.95	1=เช่าเอกชน	

ตารางที่ 9 แสดงการกำหนดรหัสตัวแปร Interval/Ratio Scale

ประเภทตัวแปร Interval/Ratio Scale	ค่าเฉลี่ยของ ตัวแปร	รหัสตัวแปร
8.อายุ	35.36	x8
9.สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู	1.05	x9
10.เงินเดือน	14708.39	x10
11.รายได้พิเศษ	3042.54	x11
12.ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย	4.28	x12
13.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.78	x13
14. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.06	x14
15. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.19	x15
16. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.24	x16
17. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.30	x17
18. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.39	x18
19. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	2.74	x19
20. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.17	x20
21. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร	3.59	x21
22. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.81	x22
23. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	2.34	x23
24. สมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	3.97	y

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ อายุ สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูเงินเดือน รายได้พิเศษ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างหนักเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ดังตารางที่ 10



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix)

ตัวแปร	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23
อายุ (x8)		.095	.703**	.245**	.458**	.236**	-.064	.048	.066	-.080	.087	.081	-.133*	-.026	.099	.032
สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู (x9)			.080	-.095	.089	-.296**	-.177**	.029	.012	-.209**	-.089	-.129*	-.039	-.089	.168**	-.047
เงินเดือน (x10)				.550**	.606**	.311**	-.048	.008	.019	-.221**	-.023	.022	-.074	.067	.202**	-.054
รายได้พิเศษ (x11)					.450**	.327**	.111	-.004	.081	-.030	.052	.082	-.012	.118	.090	-.026
ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย (x12)						.207**	.030	-.047	-.151*	-.232**	-.116	-.003	.022	.011	.190**	-.128*
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (x13)							.156*	.355**	.373**	.361**	.299**	.304**	.122	.014	-.017	-.038
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (x14)								.214**	.142*	.324**	.132*	.200**	.293**	.124*	.085	.078
การเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (x15)									.663**	.511**	.281**	.204**	.343**	.101	.151*	.072
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (x16)										.480**	.537**	.232**	.135*	.153*	.122	.126*
ลักษณะงานมีส่วนเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (x17)											.371**	.424**	.329**	.087	.015	.206**
ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (x18)												.123	-.093	.123	.133*	.004
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (x19)													.306**	-.019	-.118	.182**
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง (x20)														.117	.100	-.062
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมองค์กร (x21)															.665**	-.197**
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร (x22)																-.298**
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (x23)																

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้แก่ อายุ สมาชิกในครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูเงินเดือน รายได้พิเศษ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งพบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง 0.128- 0.703 โดย ตัวแปรต้นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คืออายุ (x8) กับ ระดับเงินเดือน (x10) ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จึงไม่เกินข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple linear regression analysis ($r < 0.75$) ตัวแปรทั้งหมดจึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. ทำการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 12 ตัว ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 8 ตัว และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ตัว โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร Stepwise Multiple linear regression ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร Stepwise Multiple linear regression

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	R	R Square	Adjusted R Square	R ² change	b	Bata	t
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร (x21)	.267	.071	.068	.071	.180	.243	4.231*
2. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (x17)	.310	.096	.089	.025	.131	.289	4.455*
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (x19)	.376	.142	.131	.045	.173	.260	4.082*
4. ประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ) (x4)	.424	.180	.167	.038	.179	.195	3.341*
5. ที่พักอาศัย (มหาวิทยาลัยจัดให้) (x7)	.444	.197	.181	.018	.110	.136	2.328*

Constant (a)= 3.360, S.E.= .194, R=0.444, R²= 0.197, F= 12.106

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์สมรรถนะการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ประเภทของบุคลากร) และที่พหูกอศัย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ 0.180, 0.131, 0.173, 0.179 และ 0.110 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ 0.243, 0.289, 0.260, 0.195 และ 0.136 ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ร้อยละ 19.70 ($R^2 = 0.197$, $F = 12.106$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์สมรรถนะการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.360 + 0.180 (\text{ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร}) + 0.131 (\text{ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน}) + 0.173 (\text{ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม}) + 0.179 (\text{ประเภทของบุคลากร}) + 0.110 (\text{ที่พหูกอศัย})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.444 + 0.243 (\text{ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร}) + 0.289 (\text{ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน}) + 0.260 (\text{ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม}) + 0.195 (\text{ประเภทของบุคลากร}) + 0.136 (\text{ที่พหูกอศัย})$$

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน พัฒนาตัวท่านเอง หรือ พัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.53 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (252) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจน รายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ประเด็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

คำตอบจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น

“ในสถาบันยังมีการตัดสินใจหรือพิจารณาตำแหน่ง ใช้เกณฑ์การแบ่งพรรคแบ่งพวก อยากให้ใช้เกณฑ์ที่ดูที่ภาระงานและการปฏิบัติงานจริงๆ มากกว่า โดยเฉพาะที่กล่าวว่าอยู่ใกล้นายมากกว่ากับ ผู้ปฏิบัติงานจริง มันต่างกับคนที่อยู่ไกลทำให้ตายไม่มีอะไรดีขึ้น แล้วจะเอาแรงจูงใจจากที่ไหนในการที่จะรักสถาบัน อยากทำงานร่วมถ้าผู้บริหารสามารถจูงใจให้ลูกจ้างมีความภูมิใจในหน้าที่ และยอมรับกับข้อเสนอที่มหาวิทยาลัยมอบให้ แเค้ยอมทำงานถวายชีวิตให้เลย”

“น่าจะให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้มีโอกาสไปอบรมในสาขาวิชาเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาพัฒนาการสอนในอนาคต และหน้าจะมีทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น”

“มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ อบรมสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ มหาวิทยาลัยควรมีการบริหารงานที่โปร่งใส พัฒนาความรู้ความสามารถในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม”

จากคำตอบข้างต้น สรุปได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบควรดำเนินการโดยยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ซึ่งหากดำเนินการอย่างนี้อย่างชัดเจนโดยบุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองถูกปฏิบัติต่อด้วยระบบคุณธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กรสูงขึ้นและทุ่มเทการทำงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มศักยภาพแห่งตน นอกจากนี้ควรดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดย ไม่จำกัดอยู่เฉพาะประเภทบุคลากรประเภทใดประเภทหนึ่ง ทั้งนี้บุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจให้สัมฤทธิ์ผล

2. ประเด็นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศ

คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในประเด็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนการสอน เช่น

“ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การจัดการเรียน การสอนให้กับนักศึกษาควรจะมีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เหมาะสมและก้าวทันเทคโนโลยีในปัจจุบันเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของผู้สอนมีความสมบูรณ์”

“อยากให้อาคารเรียนหรือห้องเรียนที่กว้างพอสำหรับจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นอีก เพราะเคยได้ยินนักศึกษาบ่นว่าห้องเรียนเล็กเกินไปนักศึกษาเยอะจนล้นห้องเรียน ทำให้อดัดไม่น่าเรียน มหาวิทยาลัยควรเร่งพัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาแบบออนไลน์ โดยกำหนดตารางเรียน ชั่วโมงสอน ชื่อทีมอาจารย์ที่สอนให้ทันสมัยมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ แห่งอื่น”

“พัฒนาระบบการลงทะเบียนโดยนักศึกษาที่ยังไม่ผ่านเงื่อนไขรายวิชาบางรายวิชา ให้ไม่สามารถลงทะเบียนเรียนรายวิชาอื่นต่อไปได้”

“อยากให้มีการอัปเดตข้อมูล รายชื่อ เกรดของนักศึกษา ซึ่งเป็นไปอย่างล่าช้า ให้เป็นปัจจุบันยิ่งขึ้น”

“อยากให้มีตำแหน่งของเจ้าหน้าที่อย่างน้อย 1 ตำแหน่ง ทำงานในงานสารบรรณของทุกสาขาวิชาเพื่ออาจารย์จะได้ค้นหางานหรือทำงานพัฒนาด้านการสอนได้อย่างเต็มที่”

“อยากให้มีการจัดสรรงบประมาณลงมาสู่นักศึกษาให้มากที่สุด “

“ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา พัฒนารายในมหาวิทยาลัย กิจกรรมพัฒนาศักยภาพรายบุคคล และพัฒนาอาชีพอิสระ กิจกรรมบันเทิงหลากหลาย”

จากคำตอบสรุปได้ว่า การจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนควรจัดให้จงใจให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เช่น สื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ควรมีลักษณะที่ทันสมัย จัดจำนวนนักศึกษาและขนาดห้องเรียนให้เหมาะสมไม่แออัดจนเกินไป พัฒนาระบบการลงทะเบียนเรียนของนักศึกษา เช่น นักศึกษาที่ยังไม่ผ่านเงื่อนไขรายวิชาบางรายวิชาจะไม่สามารถลงทะเบียนเรียนรายวิชาอื่นต่อไปได้ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ทุกหลักสูตรสาขาวิชามีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการเพื่อแบ่งเบาภาระงานของอาจารย์ผู้สอนที่จะมีเวลาทุ่มเทกับการสอนมากขึ้น และพัฒนาการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากิจกรรมนักศึกษา เช่น กิจกรรมพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล การส่งเสริมการสร้างอาชีพระหว่างเรียนหรือหลังสำเร็จการศึกษา ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ

3.ประเด็นการจัดสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร เช่น

“การได้สวัสดิการดูแลบุคลากรของมหาวิทยาลัยควรจะมีความเสมอภาคกันและการส่งเสริมการลาศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นและเงินอุดหนุนการลาศึกษาต่อควรจะมีให้กับบุคลากร”

“เพิ่มสวัสดิการบ้านพักแก่ลูกจ้าง”

“อยากให้มหาวิทยาลัยยึดหลักความเสมอภาคในการทำงาน และอัตราเงินเดือน ค่าครองชีพสวัสดิการ ที่เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ”

“มีข้อสงสัยว่าทำไมมหาวิทยาลัยจึงไม่มีทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศฟรีหรือไปโดยมีต้นเรื่องมาจากกระทรวงหรือหน่วยงานอื่นที่ให้ทุนมา ซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ ที่มีทุนหรือมีโอกาสไปต่างประเทศบ่อยๆ”

จากคำตอบสรุปได้ว่า บุคลากรอยากให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการแก่บุคลากรด้วยความเสมอภาคโดยไม่เลือกประเภทไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานของรัฐ พนักงานอัตราจ้าง ลูกจ้าง และไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐอื่นๆ เช่น บ้านพัก เป็นต้น นอกจากนั้นควรพัฒนาการจ้างงานงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากร เช่น งบสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น งบศึกษาดูงานต่างประเทศ สนับสนุนบุคลากรให้หาทุนนอกมหาวิทยาลัย

4. ประเด็นการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะในประเด็นการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในภาพรวม เช่น

“การพัฒนามหาวิทยาลัยต้องทำอย่างมีระบบ 1. พัฒนาคน 2. พัฒนาหลักสูตร 3. พัฒนาความร่วมมือ ทั้งท้องถิ่นในประเทศและต่างประเทศ”

“ถ้าทุกคนมีความตั้งใจทำงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัยเราก็สามารถเจริญได้แน่นอน”

“การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจรวมถึงสถานที่พักที่จัดให้บุคลากรควรเพียงพอและทั่วถึงมีความเสมอภาคกัน”

“อยากให้มหาวิทยาลัยพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพของบัณฑิต คุณภาพของบุคลากรในองค์กร”

“ในการทำกิจกรรมใดๆ ในแต่ละครั้งควรมีการแจ้งล่วงหน้าก่อน 3-4 วัน เพื่อบุคลากร สามารถที่จะวางแผนการทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีการวางแผนเป็นขั้นเป็นตอนอย่างชัดเจน และควรมีงบประมาณที่เหมาะสมรองรับเพื่อให้งานที่ทำออกมาดีที่สุดในที่สุด”

“ควรบังคับใช้ระเบียบเกี่ยวกับการเงินและงบประมาณให้เกิดความโปร่งใส ไร้การคอร์รัปชันทุกระดับ”

“หนักใจในการทำงานประจำในหลักสูตรมาก แสบอยากจะลาออกและไปให้พ้น ในพฤติกรรมการแบ่งพรรคพวก ใจแคบในการทำงานไม่เป็นนักประชาธิปไตย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง ขอบขโมยความรู้ความคิดเห็นของผู้อื่นเอาเป็นของตนเอง อยากให้มหาวิทยาลัยเปิดสอวัตความรู้พื้นฐานกับอาจารย์และบุคลากรว่าจะอยู่ในเกณฑ์ใด สมควรหรือไม่ที่จะได้รับตำแหน่ง”

“เชื่อว่ามหาวิทยาลัยมีคนเก่ง คนดีอยู่มากมาย หากระบบการจัดการดูแลมีประโยชน์สนับสนุนให้คุณให้โทษตามความเป็นจริง เป็นไปอย่างตรงไปตรงมาตามความสามารถ และความมุ่งมั่นทุ่มเทของสมาชิก ไม่ว่าจะป็นสายสอนหรือสายสนับสนุนก็ตาม ควรจะมีความเที่ยงตรงยุติธรรม คนของเราจะได้ทำงานและรักองค์กรเพิ่มขึ้นอีก เพราะมีกำลังใจที่ดีในขณะที่บุคคลที่ทำงานไม่เต็มที่ได้ผลประโยชน์ส่วนตนเพียงครั้น ก็ควร

จะถูกตรวจสอบและลงโทษตามที่ควรจะเป็น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งใดก็ตามต้องทำหน้าที่ตามจรรยาบรรณอย่างเต็มที่เหมือนกันหมด พนักงานบางท่านนั่งนอนใจในความมั่นคงของตนทำให้เกียจคร้านโยนงานให้ผู้อาวุโสน้อยกว่าทำ และใช้วาทศิลป์ส่วนตัวในการใช้คนและเอาตัวรอด ดังนั้นเราควรแก้กฎใหม่เพราะถ้าเราจะออกจากระบบราชการจริงกฎเหล่านี้เราแก้ไขได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรไม่ใช่ ออกกฎใหม่เพื่อตั้งกติกาคำให้คนอื่น แต่รักษาตัวเองให้รอดโดยคงกฎเดิมบางส่วน นี่คือการงานแบบไม่มีมาตรฐาน และเป็นการเลือกปฏิบัติ”

จากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามสรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการควรมีระบบการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น พัฒนาคน พัฒนาหลักสูตร พัฒนาความร่วมมือกับองค์กรภาคีทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับต่างประเทศ เป็นต้น นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเข้มข้น ไม่ว่าจะ เช่น หลักการมีส่วนร่วม ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยไม่ จะจะเป็นการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมิน และร่วมรับผลประโยชน์ หลักนิติธรรม การออกกฎกติกาต่างๆ ต้องมีความเป็นธรรม ทันสมัย กฎระเบียบอะไรที่ล้าหลังแล้วควรทำการปรับปรุงใหม่ หลักคุณธรรม ยึด หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณธรรม หลีกเลี่ยงการใช้ระบบอุปถัมภ์สร้างบรรยากาศให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้วยมาตรฐานที่เป็นธรรม หลักความโปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาระกิจการทำงานทุกอย่างสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน หลักความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY