

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่ประกอบด้วย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ 2) การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด 3) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) การปรับเปลี่ยนค่านิยม

2. สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอน 2) ความรู้ความเชี่ยวชาญ 3) ความเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม 5) ทักษะการให้คำปรึกษา

โดยศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของผลต่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าผลต่าง (Standard Deviation)

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

Sig	แทน	ค่าความสำคัญทางสถิติ
**	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ใช้ในการวิเคราะห์ระดับในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผู้วิจัยได้เสนอผลการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการสรุปประเด็น และอภิปรายเชิงพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และค่าร้อยละของบุคคลที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	1) ชาย	113	48.50
	2) หญิง	120	51.50
2. อายุ	1) ต่ำกว่า 25 ปี	6	2.60
	2) 26 - 30 ปี	71	30.50
	3) 31 - 35 ปี	72	30.90
	4) 36 - 40 ปี	49	21.00
	5) 41 - 45 ปี	19	8.20
	6) มากกว่า 46 ปีขึ้นไป	16	6.90
3. ระดับการศึกษา			
	1) ปริญญาตรี	4	1.72
	2) ปริญญาโท	168	72.10
	3) ปริญญาเอก	61	26.18
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	1) ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	3.00
	2) 15,001 - 25,000 บาท	117	50.21
	3) 25,001 - 35,000 บาท	87	37.34
	4) มากกว่า 35,001 บาท	22	9.44
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	1) ต่ำกว่า 1 ปี	7	3.00
	2) 1-5 ปี	72	30.90
	3) 6-10 ปี	53	22.70
	4) 11-15 ปี	41	17.60
	5) 16-20 ปี	47	20.20
	6) 21 ปีขึ้นไป	13	5.60

อายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมา อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 อายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 อายุ 46 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 72.12 รองลงมาระดับปริญญาเอก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.18 และปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 25,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.21 รองลงมามีรายได้ 25,001 35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.34 รายได้มากกว่า 35,001 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.44 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 ปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 ปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บุคคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนค่านิยม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณ โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดตามตารางที่ 7 - 12

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ การพัฒนา
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	3.66	1.08	มาก
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	3.89	1.05	มาก
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.94	1.04	มาก
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	3.79	1.04	มาก
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	3.84	1.11	มาก
ภาพรวม	3.82	1.06	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 1.06$) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 1.04$) รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 1.05$) การปรับเปลี่ยนค่านิยม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84, S.D. = 1.11$) การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = 1.04$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 1.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์

การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.66	1.04	มาก
2. มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	3.45	1.20	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง	3.55	1.13	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และติดตามประเมินผล	3.71	1.02	มาก
5. มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง	3.94	1.03	มาก
ภาพรวม	3.66	1.08	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 1.08) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการนอกสถานที่อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 1.03) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 1.02) มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 1.04) มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.13) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายสนับสนุนการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D.= 1.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	\bar{X}	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัย ที่ครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัยฯ	3.84	1.02	มาก
2. มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การเป็นคณะกรรมการบริหารในมหาวิทยาลัย	4.00	0.93	มาก
3. มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนให้ออกบริการวิชาการสู่ชุมชน และท้องถิ่น	3.80	1.21	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.89	1.07	มาก
5. มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัย	3.90	1.02	มาก
ภาพรวม	3.89	1.05	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.05) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น การเป็นคณะกรรมการบริหารในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.02) มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 1.07) มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัย ที่ครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัยฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.02) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือมหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนให้ออกบริการวิชาการสู่ชุมชนและท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. มหาวิทยาลัยฯ พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม ให้เหมาะสม กับการเรียนการสอน	4.09	1.14	มาก
2. มหาวิทยาลัยฯ มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ/การทำงานที่ ชัดเจน	4.01	1.09	มาก
3. มหาวิทยาลัยฯ มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม/ เหมาะสม	3.98	0.94	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ	3.83	0.99	มาก
5. มหาวิทยาลัยฯ มีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.77	1.02	มาก
ภาพรวม	3.94	1.04	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$,
S.D.= 1.04) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยฯ พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม ให้เหมาะสมกับการ
เรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 1.14) รองลงมา คือ
มหาวิทยาลัยฯ มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพ/การทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$,
S.D.= 1.09) มหาวิทยาลัยฯ มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม/เหมาะสม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.94) มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.99) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มหาวิทยาลัยฯ มีกิจกรรมการสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.96	0.93	มาก
2. มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	3.74	1.13	มาก
3. มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนในการผลิตเอกสาร/ตำราที่มี คุณภาพ	3.71	1.02	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและ ทันสมัย	3.76	1.03	มาก
5. มหาวิทยาลัยฯ มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มงานวิชาการที่ชัดเจน	3.77	1.09	มาก
ภาพรวม	3.79	1.04	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$,
S.D.= 1.04) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.93) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ มีแผนงาน/โครงการพัฒนา
บุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มงานวิชาการที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 1.09) มหาวิทยาลัยฯ
พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 1.03)
มหาวิทยาลัยฯ มีนโยบายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$,
S.D.= 1.13) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มหาวิทยาลัยฯ สนับสนุนในการผลิตเอกสาร/ตำราที่มี
คุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยม

การปรับเปลี่ยนค่านิยม	\bar{X}	S.D.	ระดับ การพัฒนา
1. มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นบุคลากรให้เกิด ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.73	1.14	มาก
2. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการสร้างจริยธรรมและคุณธรรมใน อาชีพ	3.94	1.26	มาก
3. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการสร้างความซื่อสัตย์และความ ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.03	0.98	มาก
4. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการสร้างควมมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	3.85	1.10	มาก
5. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการสร้างวินัย (วินัยแห่งตน) ในการ ปฏิบัติงาน	3.67	1.10	มาก
ภาพรวม	3.84	1.11	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.98)
เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อยได้ ดังนี้ มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการสร้างความซื่อสัตย์และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.98) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ
ส่งเสริมการสร้างจริยธรรมและคุณธรรมในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.03)
มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมการสร้างควมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$,
S.D. = 1.10) มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.14) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มหาวิทยาลัยฯ
ส่งเสริมการสร้างวินัย (วินัยแห่งตน) ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.10)
ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาสารคาม

บุคคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ 5 ด้าน คือ ทักษะการสอน ความรู้ความเชี่ยวชาญ ความเป็นแบบอย่างที่ดี ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม และทักษะการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาคำนวณ โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดตามตารางที่ 13 - 18

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
ทักษะการสอน	4.01	0.92	มาก
ความรู้ความเชี่ยวชาญ	3.98	1.08	มาก
ความเป็นแบบอย่างที่ดี	4.10	0.95	มาก
ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม	4.15	0.97	มาก
ทักษะการให้คำปรึกษา	4.08	0.92	มาก
ภาพรวม	4.07	0.97	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.97) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.97) รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.95) ทักษะการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.92) ทักษะการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.92) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านทักษะการสอน

ด้านทักษะการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ที่มี ประสิทธิภาพ	3.91	1.00	มาก
2. ท่านมีเทคนิคการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.91	มาก
3. ท่านนำความรู้ ประสบการณ์ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมา ใช้ในการเรียนการสอน	3.93	0.97	มาก
4. ท่านมีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับ ผู้เรียน	4.01	0.92	มาก
5. ท่านมีความรู้ในรายวิชา หลักสูตรที่สอน	4.08	0.79	มาก
ภาพรวม	4.01	0.92	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้าน
ทักษะการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.92) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่
ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีเทคนิค
การเรียนการสอนที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ มีความรู้ในรายวิชา หลักสูตรที่สอน อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.79) มีเทคนิคการเรียนการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.92) นำความรู้ ประสบการณ์ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการ
เรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.97) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มีการ
พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.00)
ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ

ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ท่านสร้างความรู้ทางวิชาการและสามารถถ่ายทอดใน ระดับประเทศและต่างประเทศ	3.87	1.02	มาก
2. ท่านใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ถ่ายทอด	3.99	1.06	มาก
3. ท่านนำองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.85	1.32	มาก
4. ท่านนำความรู้ทางวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.94	มาก
5. ท่านมีความรู้และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.06	1.03	มาก
ภาพรวม	3.98	1.08	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้าน
ความรู้ความเชี่ยวชาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.08) เมื่อวิเคราะห์ตาม
ประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
นำความรู้ทางวิชาการไปใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเป็น
อันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.94) รองลงมา คือ มีความรู้และมีความพยายามใน
การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 1.03) ใช้ความรู้ความ
เชี่ยวชาญที่มีเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.06) สร้าง
ความรู้ทางวิชาการและสามารถถ่ายทอดในระดับประเทศและต่างประเทศ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.02) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ นำองค์ความรู้ที่ทันสมัยมาพัฒนาปรับปรุง
ตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ท่านมีความเป็นผู้นำ ผู้ประสานงานในการเปลี่ยน พฤติกรรมอาจารย์ส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัย	4.08	0.94	มาก
2. ท่านสามารถให้คำแนะนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมให้กับ บุคลากรของมหาวิทยาลัย	4.09	0.95	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและการปฏิบัติงาน ของส่วนรวม	4.18	0.91	มาก
4. ท่านมีจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สามารถเป็นแบบอย่างได้	4.07	0.90	มาก
5. ท่านเปิดใจในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดี สนใจงานและกิจกรรมของส่วนรวม	4.08	1.04	มาก
ภาพรวม	4.10	0.95	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้าน
ความเป็นแบบอย่างที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.95) เมื่อวิเคราะห์ตาม
ประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและการปฏิบัติงานของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ สามารถให้คำแนะนำเสนอแนวทางที่เหมาะสม
ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.95) มีความเป็นผู้นำ ผู้
ประสานงานในการเปลี่ยนพฤติกรรมอาจารย์ส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัย และ เปิดใจในการรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สนใจงานและกิจกรรมของส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.94, 1.04) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มีจรรยาบรรณใน
วิชาชีพที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านทักษะการวิจัยและนวัตกรรม

ด้านทักษะการวิจัยและนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ท่านพัฒนางานวิจัย จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่	4.18	0.76	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการสร้างที่มวิจัยที่มีความเป็นเลิศ เฉพาะทาง	4.02	1.00	มาก
3. ท่านมีผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ได้ในระดับชาติหรือระดับ นานาชาติ	4.12	1.14	มาก
4. ท่านดำเนินการวิจัยตามหลักวิชาการและระเบียบวิธีวิจัย	4.15	1.08	มาก
5. ท่านการกำหนดประเด็นปัญหาหัวข้องานวิจัยได้อย่าง ครอบคลุมครบถ้วน	4.29	0.87	มาก
ภาพรวม	4.15	0.97	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้าน
ทักษะการวิจัยและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.97) เมื่อวิเคราะห์ตาม
ประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยได้ ดังนี้
การกำหนดประเด็นปัญหาหัวข้องานวิจัยได้อย่างครอบคลุมครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.87) รองลงมา คือ พัฒนางานวิจัย จนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.76) ดำเนินการวิจัยตามหลักวิชาการและระเบียบวิธีวิจัย อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 1.08) มีผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ได้ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= 1.14) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มีความสามารถในการ
สร้างที่มวิจัยที่มีความเป็นเลิศเฉพาะทาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านทักษะการให้คำปรึกษา

ด้านทักษะการให้คำปรึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1. ท่านกระตุ้น ส่งเสริม ขกระดับให้บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.96	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการสอน ถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาที่ดี	4.00	0.98	มาก
3. ท่านมีการติดตามประเมินผล การให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการให้คำปรึกษา	3.94	0.94	มาก
4. ท่านรับฟัง เข้าใจถึงข้อมูลสภาพปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสม	4.23	0.82	มาก
5. ท่านมีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำให้คำปรึกษา	4.03	0.89	มาก
ภาพรวม	4.08	0.92	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะการให้คำปรึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.92) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านและสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ รับฟัง เข้าใจถึงข้อมูลสภาพปัญหา และให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.82) รองลงมา คือ กระตุ้น ส่งเสริม ขกระดับให้บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.96) มีความรู้เป็นอย่างดีเกี่ยวกับเรื่องที่ทำให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.89) มีความสามารถในการสอน ถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.98) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ มีการติดตามประเมินผล การให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.94) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งนำเสนอในรูปตารางวิเคราะห์โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดในตารางที่ 19 - 24

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ

โดยรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value (Sig. 2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	0.188	.004	ต่ำ
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	0.382	.000	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.375	.000	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	0.406	.000	ปานกลาง
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	0.495	.000	ปานกลาง
สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ	0.572	.000	ปานกลาง

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันมีผลต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.188$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.382$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.375$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.406$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การปรับเปลี่ยนค่านิยม กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.495$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านทักษะการสอน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value (Sig. 2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	0.127	.053	ต่ำ
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	0.286	.000	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.100	.129	ต่ำ
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	0.308	.000	ค่อนข้างต่ำ
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	0.342	.000	ค่อนข้างต่ำ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์กับทักษะการสอน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.127$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับทักษะการสอน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.286$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างบรรยากาศในการทำงานกับทักษะการสอน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.100$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05,

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับทักษะการสอน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.308$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการปรับเปลี่ยนค่านิยมกับทักษะการสอน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.342$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value (Sig. 2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	0.212	.001	ค่อนข้างต่ำ
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	0.910	.000	สูงสุด
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.211	.001	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	0.220	.001	ค่อนข้างต่ำ
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	0.384	.000	ค่อนข้างต่ำ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์กับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.212$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูงสุดหรือสมบูรณ์ ($r = 0.910$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างบรรยากาศในการทำงานกับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.211$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.220$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการปรับเปลี่ยนค่านิยมกับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.384$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value (Sig. 2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	0.305	.000	ค่อนข้างต่ำ
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	0.211	.001	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.910	.000	สูงสุด
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	0.330	.000	ค่อนข้างต่ำ
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	0.290	.000	ค่อนข้างต่ำ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์กับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.305$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.211$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างบรรยากาศในการทำงานกับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูงสุดหรือสมบูรณ์ ($r = 0.910$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.330$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการปรับเปลี่ยนค่านิยมกับการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.290$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value (Sig. 2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	0.026	.691	ต่ำ
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	0.167	.010	ต่ำ
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.344	.000	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	0.167	.011	ต่ำ
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	0.191	.003	ต่ำ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์กับทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.026$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.167$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างบรรยากาศในการทำงานกับทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.344$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.167$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และการปรับเปลี่ยนค่านิยมกับทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.191$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ
ด้านทักษะการให้คำปรึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value (Sig. 2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์	0.189	.004	ต่ำ
การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด	0.214	.001	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างบรรยากาศในการทำงาน	0.377	.000	ค่อนข้างต่ำ
การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	0.361	.000	ค่อนข้างต่ำ
การปรับเปลี่ยนค่านิยม	0.335	.000	ค่อนข้างต่ำ

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์กับทักษะการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.189$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับทักษะการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.214$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างบรรยากาศในการทำงานกับทักษะการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.377$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กับทักษะการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.361$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, และการปรับเปลี่ยนค่านิยมกับทักษะการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.335$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์
ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นวิธีสรุปเรียงตามลำดับความสำคัญตามความถี่ของความคิดเห็น

ผู้วิจัยได้ทำการสรุปข้อเสนอแนะทั้งหมด โดยนำเสนอแยกออกเป็นรายด้าน ดังรายละเอียดปรากฏอยู่ในตารางที่ 25 – 34 ต่อไปนี้

ตารางที่ 25 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการเพิ่มพูนความรู้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัย ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการติดตามผลหลังการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง	22	10.95
2.	ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน ควรเพิ่มหน้าที่ในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	23	11.44
3.	มหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างยุติธรรม เพื่อรักษาคณบดีคนเก่งไว้กับหน่วยงานให้นานที่สุด	95	47.26
4.	มหาวิทยาลัย ควรมีการจัดแจงวัตถุประสงค์ วิธีการ เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ และมหาวิทยาลัย ควรใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่กำหนดและวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	15	7.46
5.	มหาวิทยาลัย ควรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	38	18.91
6.	มหาวิทยาลัย ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	8	3.98
รวม		201	100

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากร กลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ส่วนใหญ่เสนอว่า มหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างยุติธรรม เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้ กับหน่วยงานให้นานที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรมี การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.91 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน ควรเพิ่มหน้าที่ในการพัฒนาและฝึกอบรม ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44 มหาวิทยาลัย ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการ ติดตามผลหลังการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.95 มหาวิทยาลัย ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ เกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ และมหาวิทยาลัย ควรใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยที่ กำหนดและวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 และ มหาวิทยาลัย ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัย ควรจัดทำแผนปฏิบัติการต่างๆ ที่จะดำเนินการเพื่อ ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน	25	14.45
2.	มหาวิทยาลัย ควรมีการพยากรณ์ความต้องการ สภาพการณ์ และ ปัญหาอัตรากำลังในองค์การไว้ล่วงหน้าอย่างต่อเนื่อง	12	6.94
3.	มหาวิทยาลัย ควรมีการประเมินแผนกำลังคนในแต่ละปี	17	9.83
4.	มหาวิทยาลัย ควรมีการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจน โปร่งใส และ ยุติธรรม	40	23.12
5.	มหาวิทยาลัย ควรมีแผนการใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	79	45.66
	รวม	173	100

จากตารางที่ 26 พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ มหาวิทยาลัย ควรมีแผนการใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.66 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรมีการวางแผนกำลังคนที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.12 มหาวิทยาลัย ควรจัดทำแผนปฏิบัติการต่างๆ ที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45 มหาวิทยาลัย ควรมีการประเมินแผนกำลังคนในแต่ละปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.83 และมหาวิทยาลัย ควรมีการพยากรณ์ความต้องการ สภาพการณ์ และปัญหาอัตรากำลังในองค์การไว้ล่วงหน้าอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	บุคลากร ควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ	48	32.21
2.	บุคลากร ควรมีสวัสดิการประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม/มากกว่าระบบเดิม	5	3.36
3.	มหาวิทยาลัย ควรมีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน ตามสิทธิอันพึงได้	27	18.12
4.	มหาวิทยาลัย ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการครองชีพของบุคลากรและให้การช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ	37	24.83
5.	มหาวิทยาลัย ควรให้รางวัลอื่น ๆ แก่บุคลากร เช่น เทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยฯ จัดขึ้น	32	21.48
รวม		149	100

จากตารางที่ 27 พบว่า แนวทางการพัฒนาการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร ควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.21 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการครองชีพของบุคลากรและให้การช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 มหาวิทยาลัย

ควรให้รางวัลอื่น ๆ แก่บุคลากร เช่น เทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยฯ จัดขึ้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48 มหาวิทยาลัย ควรมีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน ตามสิทธิอันพึงได้ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.12 และบุคลากร ควรมีสหิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียม/มากกว่าระบบเดิม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัยฯควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในมหาวิทยาลัยฯเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร อย่างน้อย เดือนละครั้ง และควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้พอเพียง	84	48.00
2.	มหาวิทยาลัยฯควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการจัดเก็บความรู้และการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ	25	14.29
3.	บุคลากรทุกระดับควรนำความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ไปแลกเปลี่ยนกับคนรอบข้าง และคนนอกองค์กร ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น BLOG เป็นต้น	57	32.57
4.	มหาวิทยาลัยฯควรมีวิธีการและช่องทางการถ่ายทอดการจัดการความรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ วารสาร หนังสือเวียน เป็นต้น	6	3.43
5.	ควรส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ที่โดดเด่นและเป็นรูปธรรม	3	1.71
รวม		175	100

จากตารางที่ 28 พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ มหาวิทยาลัยฯควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในมหาวิทยาลัยฯเพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร อย่างน้อย เดือนละครั้ง และควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้พอเพียง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา บุคลากรทุกระดับควรนำความรู้และ

กระบวนการจัดการความรู้ไปแลกเปลี่ยนกับคนรอบข้าง และคนนอกองค์กร ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น BLOG เป็นต้น จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.57 มหาวิทยาลัยฯควรรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการจัดเก็บความรู้และการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 มหาวิทยาลัยฯควรมีวิธีการและช่องทางการถ่ายทอดการจัดการความรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ วารสาร หนังสือเวียน เป็นต้น จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.43 และ ควรส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ ที่โดดเด่นและเป็นรูปธรรมจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัย ควรมีกระบวนการค้นหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย	24	23.30
2.	มหาวิทยาลัย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร	37	35.92
3.	มหาวิทยาลัย ควรมีกระบวนการชักจูงบุคลากรอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง	8	7.77
4.	มหาวิทยาลัย ควรมีขั้นตอนในการสรรหาคัดเลือก ทำให้ได้บุคลากรทันกับความต้องการ	21	20.39
5.	มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดตำแหน่งงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของบุคลากรชัดเจน	13	12.62
รวม		103	100

จากตารางที่ 29 พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยม ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ มหาวิทยาลัย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรมีกระบวนการค้นหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มหาวิทยาลัย ควรมีขั้นตอนในการสรรหาคัดเลือก ทำให้ได้บุคลากรทันกับความต้องการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.39 มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดตำแหน่งงาน ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของบุคลากรชัดเจน จำนวน 13

คน คิดเป็นร้อยละ 12.62 และ มหาวิทยาลัย ควรีกระบวนการชักจูงบุคลากรอย่างเปิดเผยและ
กว้างขวาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านทักษะการสอน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ วิธีการ ใหม่ ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวิธีการสอน ให้ดีขึ้น	29	21.01
2.	บุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถและความถนัด ปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพ ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด	52	37.68
3.	มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละบุคคล ไว้อย่างชัดเจน	5	3.62
4.	ควรจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ เช่น ให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา ให้ความเสมอภาค ให้โอกาส ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระยอมรับฟังคำ วิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะจากทุกคน	34	24.64
5.	พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ ทันสมัย ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาการและเทคโนโลยี	18	13.04
รวม		138	100

จากตารางที่ 30 พบว่า แนวทางการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะการสอน
ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ควร
ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 รองลงมา คือ ควรจัด
บรรยากาศในชั้นเรียนให้มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ เช่น ให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา ให้ความ
เสมอภาค ให้โอกาส ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และ
ข้อเสนอแนะจากทุกคน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.64 มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้
บุคลากรแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวิธีการสอน ให้ดีขึ้น จำนวน
29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.01 พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย

ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการและเทคโนโลยี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 และมหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ไว้อย่างชัดเจน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.62 ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัยฯควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีเชี่ยวชาญที่และเป็นแบบอย่างที่ดีไปแสดงสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่โดดเด่นในระดับประเทศและต่างประเทศ	34	26.56
2.	มหาวิทยาลัยฯควรเปิดช่องทางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ทันสมัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้บุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงตนเองและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	82	64.06
3.	มหาวิทยาลัย ควรให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการในศาสตร์และสาขาที่ถนัดเพื่อพัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญ และมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ	12	9.38
รวม		128	100

จากตารางที่ 31 พบว่า แนวทางการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยฯควรเปิดช่องทางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ทันสมัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้บุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงตนเองและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 64.06 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยฯควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีเชี่ยวชาญที่และเป็นแบบอย่างที่ดีไปแสดงสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่โดดเด่นในระดับประเทศและต่างประเทศ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 และมหาวิทยาลัย ควรให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการในศาสตร์และสาขาที่ถนัดเพื่อพัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญ และมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ

ตารางที่ 32 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้าง โอกาสให้นักวิชาการรุ่นพี่พบรุ่นน้อง เพื่อให้คำแนะนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมให้กับบุคลากรรุ่นน้องอย่างสม่ำเสมอ	20	46.51
2.	ควรมีกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง	7	16.28
3.	ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรรุ่นต่อไป	12	27.91
4.	ควรจัดทำทำเนียบบุคลากรผู้เป็นแบบอย่างที่ดี และประกาศขึ้นเว็บไซต์มหาวิทยาลัยฯ เป็นต้น	4	9.30
รวม		43	100

จากตารางที่ 32 พบว่า แนวทางการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้างโอกาสให้นักวิชาการรุ่นพี่พบรุ่นน้องเพื่อให้คำแนะนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมให้กับบุคลากรรุ่นน้องอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51 รองลงมา คือ ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรรุ่นต่อไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 ควรมีกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28 และควรจัดทำทำเนียบบุคลากรผู้เป็นแบบอย่างที่ดี และประกาศขึ้นเว็บไซต์มหาวิทยาลัยฯ เป็นต้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 33 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	มหาวิทยาลัยฯควรพัฒนาระบบบริหารการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน	14	20.00
2.	มหาวิทยาลัยฯควรส่งเสริมงบประมาณผลิตงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ และสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น	33	47.14
3.	มหาวิทยาลัยฯควรสร้างมาตรการจูงใจให้บุคลากรเสนอผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	8	11.43
4.	มหาวิทยาลัยฯควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรที่มีผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ไปแสดงผลงานในระดับชาติและนานาชาติ	15	21.43
รวม		70	100

จากตารางที่ 33พบว่า แนวทางการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมงบประมาณผลิตงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ และสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรที่มีผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ไปแสดงผลงานในระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 มหาวิทยาลัยฯควรพัฒนาระบบบริหารการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมหาวิทยาลัยฯควรสร้างมาตรการจูงใจให้บุคลากรเสนอผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านทักษะการให้คำปรึกษา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1.	ควรจัดตั้งศูนย์บริการการให้คำปรึกษา ข้อมูลประจำสาขา คณะ หน่วยงาน หรือกิจกรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย คอยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ	51	68.92
2.	ควรมีจุดให้ความช่วยเหลือ/รับเรื่องร้องเรียน/ข้อเสนอแนะตามจุดอาคารต่าง ๆ และมีทีมวิเคราะห์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ ประสานผู้เกี่ยวข้องให้คำปรึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือ/ข้อร้องเรียน อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ	16	21.62
3.	มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มช่องทางการให้คำปรึกษาเสนอข้อมูลสารสนเทศแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ฯลฯ	7	9.46
รวม		74	100

จากตารางที่ 34 พบว่า แนวทางการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะการให้คำปรึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ควรจัดตั้งศูนย์บริการการให้คำปรึกษา ข้อมูลประจำสาขา คณะ หน่วยงาน หรือกิจกรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย คอยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92 รองลงมา คือ ควรมีจุดให้ความช่วยเหลือ/รับเรื่องร้องเรียน/ข้อเสนอแนะตามจุดอาคารต่าง ๆ และมีทีมวิเคราะห์ ดำเนินการวิเคราะห์ ประสานผู้เกี่ยวข้องให้คำปรึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือ/ข้อร้องเรียน อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และมหาวิทยาลัยควรสนับสนุน อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มช่องทางการให้คำปรึกษาเสนอข้อมูลสารสนเทศแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ฯลฯ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46 ตามลำดับ