

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยผู้วิจัยขอแนะนำเป็นลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มงานวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

สำรวจเพื่อทราบถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ตามลำดับไว้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาอยู่ระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 72.10 รองลงมาระดับปริญญาเอก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001–25,000 บาท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.21 รองลงมา 25,001–35,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.34 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 รองลงมาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70

2. บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 1.06$) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 1.04$) รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = 1.05$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66, S.D. = 1.08$)ตามลำดับ

3. บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.97$) เมื่อวิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา พบว่า ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.97$) รองลงมา คือ ความเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.95$) และค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อ คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 1.08$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.572$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วิเคราะห์ตามประเด็นที่ศึกษา ดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.188$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.382$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศในการทำงาน กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำ ($r = 0.375$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.406$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับเปลี่ยนค่านิยม กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.495$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้

5.1 ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ มหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างยุติธรรม เพื่อรักษาคนดีคนเก่งไว้กับหน่วยงานให้นานที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.91 และผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารหน่วยงาน ควรเพิ่มหน้าที่ในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.44

5.2 ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด 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 และมหาวิทยาลัย ควรจัดทำแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหาด้านกำลังคน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.45

5.3 ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร ควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.21 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการครองชีพของบุคลากรและให้การช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.83 และมหาวิทยาลัย ควรให้รางวัลอื่นๆแก่บุคลากร เช่น เทศกาลหรือวันสำคัญต่าง ๆ ที่ทางมหาวิทยาลัยฯ จัดขึ้น จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.48

5.4 ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร อย่างน้อย เดือนละครั้ง และควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้พอเพียง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา บุคลากรทุกระดับควรนำความรู้และกระบวนการจัดการความรู้ไปแลกเปลี่ยนกับคนรอบข้าง และคนนอกองค์กร ผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น BLOG เป็นต้น จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.57 และมหาวิทยาลัยฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยในการจัดเก็บความรู้และการค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

5.5 ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยม ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ มหาวิทยาลัย ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัย ควรมีกระบวนการค้นหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และมหาวิทยาลัย ควรมีขั้นตอนในการสรรหาคัดเลือก ทำให้ได้บุคลากรทันกับความต้องการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 20.39

5.6 ด้านทักษะการสอน ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 รองลงมา คือ ควรจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ เช่น ให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา ให้ความเสมอภาค ให้โอกาส ให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และข้อเสนอแนะจากทุกคน จำนวน 34 คน คิดเป็น

ร้อยละ 24.64 และมหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการทำงานหรือวิธีการสอน ให้ดีขึ้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.01

5.7 ด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยฯ ควรเปิดช่องทางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ทันสมัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้บุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงตนเองและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 64.06 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมให้บุคลากรที่มีเชี่ยวชาญที่และเป็นแบบอย่างที่ดีไปแสดงสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่โดดเด่นในระดับประเทศและต่างประเทศ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56 และมหาวิทยาลัย ควรให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการในศาสตร์และสาขาที่ถนัดเพื่อพัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญ และมีงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ตามลำดับ

5.8 ด้านความเป็นแบบอย่างที่ดี ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้างโอกาสให้นักวิชาการรุ่นที่พบรุ่นน้องเพื่อให้คำแนะนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมให้กับบุคลากรรุ่นน้องอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 46.51 รองลงมา คือ ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรรุ่นต่อไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 และควรมีกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28

5.9 ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด มหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมงบประมาณผลิตงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ และสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยฯ ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรที่มีผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ไปแสดงผลงานในระดับชาติและนานาชาติ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมหาวิทยาลัยฯ ควรพัฒนาระบบบริหารการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพและมาตรฐาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

5.10 ด้านทักษะการให้คำปรึกษา ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ควรจัดตั้งศูนย์บริการการให้คำปรึกษา ข้อมูลประจำสาขา คณะ หน่วยงานหรือกิจกรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย คอยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 68.92 รองลงมา คือ ควรมีจุดให้ความช่วยเหลือ/รับเรื่องร้องเรียน/ข้อเสนอแนะตามจุดอาคารต่าง ๆ และมีทีมวิเคราะห์ดำเนินการวิเคราะห์ ประสานผู้เกี่ยวข้องให้

คำปรึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือ/ข้อร้องเรียน อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 และมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเพิ่มช่องทางการให้คำปรึกษาเสนอข้อมูลสารสนเทศแก่นักศึกษาและผู้รับบริการ เช่น คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ ฯลฯ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.46

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด ด้านการปรับเปลี่ยนค่านิยม ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้บุคคล และองค์การมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะว่าบุคคล งาน และองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์การสามารถสู้กับคู่แข่งได้ กระบวนการพัฒนาจะเริ่มต้นตั้งแต่บุคคลเริ่มเข้าทำงาน และจะดำเนินต่อไปตลอดจนกระทั่งออกจากงาน นอกจากนี้ มิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมถึงการวางแผนอาชีพและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และหาวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดสมัยใหม่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นและมีความสำคัญเพราะบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ทุกกระบวนการขององค์การประสบความสำเร็จไปสู่จุดหมายได้อย่างงดงาม สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรยงค์ โทจินดา (2543 : 43) กล่าวถึงกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ 1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ 2. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด 3. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงาน 4. การสร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5. การปรับเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความรับผิดชอบ 2) สร้างจริยธรรมในอาชีพ 3) สร้างความซื่อสัตย์ 4) สร้างการมีส่วนร่วม 5) สร้างวินัย สอดคล้องกับแนวคิดของ กิรติ ยศยิ่งยง (2549 : 2) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถและปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยองค์การเป็นผู้จัดให้ภายในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพและ

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีสมรรถนะที่สำคัญสามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ 1) ความเสถียรและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี 4) ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน และลำดับสุดท้ายได้แก่ ความสามารถด้านภาษาในระดับสากล การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ระหว่างผู้บริหาร กรรมการสภาวิทยาลัย กับกลุ่มครู บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กรรมการสภาวิทยาลัยชุมชนให้ความสำคัญสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความเสถียรและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่วนกลุ่มครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน ให้ความสำคัญสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ 1) ความเสถียรและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีภูมิรู้ทางวิชาการ มีทุนทางสังคมในชุมชนที่ดี และพยายามสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง

3. ความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีการนำเอาสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ ตระหนักและให้ความสำคัญกับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือความสามารถในแต่ละสายงานหรือแต่ละตำแหน่ง โดยพิจารณาสมรรถนะหรือความสามารถที่จำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติงานอยู่ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลความสัมพันธ์จำแนกเป็นรายคู่ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การที่จะส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อความรับผิดชอบต่องานในอนาคต ให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้ความสามารถทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การ ตามความต้องการขององค์การในอนาคต เพราะการพัฒนา (Development) คือ การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ในรูปแบบของการฝึกอบรม (Training) การศึกษาของพนักงาน (Employee Education) การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ดำเนินการพัฒนาอาชีพพนักงาน (Career Development) ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหรือเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับหรือพัฒนาองค์กร (Organization Development) ให้เป็นองค์กรที่ชนะในการแข่งขัน ได้ในที่สุด เมื่อบุคคลได้เข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว หน้าที่ขององค์กรที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อคงความสามารถในการทำงานกับองค์กรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรเองด้วย การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและปรับปรุงทักษะการทำงานของบุคลากร โดยการฝึกอบรมหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เอลม (Elam, Stanley : 1971 : 81-90) ที่วิจัยและพัฒนาสมรรถนะทางการสอนของครู ตาม โครงการพัฒนาครูบนพื้นฐานการปฏิบัติ (Performance-Based Teacher Education. What is the State of the Art?) ได้สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน 5 ประการคือ 1) สมรรถนะทางการสอน ที่แสดงออกได้เป็นบทบาทหน้าที่ ด้วยคำทางพฤติกรรมและได้รับการยอมรับ 2) เกณฑ์การประเมินครูที่ใช้สมรรถนะเป็นฐาน จัดเป็นระดับและได้รับการยอมรับ 3) การประเมินทางสมรรถนะการสอน ที่นำไปสู่การพัฒนาครู 4) อัตราก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับแสดงออกทางสมรรถนะ 5) โปรแกรมการพัฒนาการสอนและการประเมินผลทางด้านสมรรถนะเฉพาะ มีลักษณะเป็นโปรแกรมการพัฒนาบุคคลแบบเบ็ดเสร็จในตัว (Modularization) เน้นที่การเลือกกิจกรรมได้ การออกจากบทเรียนตามเงื่อนไข ความรับผิดชอบร่วมกันของผู้เรียนและโครงการ เป็นระบบ แนวทางการเรียนรู้แบบเปิด มีข้อมูลป้อนกลับ เป็นวงจรที่มีทางเลือก ประโยชน์ของโครงการนี้ไม่ได้เฉพาะสมรรถนะของครู แต่ได้ความสามารถในการเรียนรู้ และความตั้งใจของคน นำมาพัฒนาเป็นรูปแบบชุดการเรียนรู้ (Learning Module) นำมาใช้ในภายหลัง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภัสสร มีน้อย (2553 : 65) ที่ศึกษาการสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จากกรอบคุณลักษณะของบุคลากรในส่วนราชการ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มี 13 ด้าน โดยเรียงลำดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากมากไปน้อย คือ 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 3) การมุ่งเน้นการให้บริการ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความรับผิดชอบ 6) ความเป็นมืออาชีพ 7) ทักษะการใช้ความคิด 8) ทักษะในการสื่อสาร 9) การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 10) ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11) การปรับตัวหรือความยืดหยุ่น 12) การดำเนินการเชิงรุกหรือการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 13) ภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบไปด้วย คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้งหมด 88 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด จำนวน 58 รายการ และเป็นคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานระดับมาก จำนวน 30 รายการ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดสมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงความต้องการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรตระหนักและเห็นความสำคัญ จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจกำหนดนโยบายวางแผนปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์อย่างจริงจัง โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของอาจารย์ที่สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรและจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรและยกระดับวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยกำหนดภาระงานที่เหมาะสม มีการจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับวิชาชีพ โดยผู้วิจัยเสนอแนะผลที่ค้นพบเพื่อนำไปใช้ และเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ศึกษาต่อยอดเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ในข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยเสนอแนะการนำผลการวิจัยเพื่อไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มอย่างยุติธรรม เพื่อรักษาคณิศนแห่งไว้กับหน่วยงานให้นานที่สุด

1.2 มหาวิทยาลัยฯ ควรมีแผนการใช้คนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 บุคลากร ควรได้รับค่าจ้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ

1.4 มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาองค์กร อย่างน้อย เดือนละครั้ง และควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้พอเพียง

1.5 มหาวิทยาลัยฯ ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร

1.6 บุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

1.7 มหาวิทยาลัยควรเปิดช่องทางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ทันสมัยทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้บุคลากรมาพัฒนาปรับปรุงตนเองและเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน

1.8 มหาวิทยาลัยฯ ควรสร้างโอกาสให้นักวิชาการรุ่นพี่พบรุ่นน้องเพื่อให้คำแนะนำ เสนอแนวทางที่เหมาะสมให้กับบุคลากรรุ่นน้องอย่างสม่ำเสมอ

1.9 มหาวิทยาลัยฯควรส่งเสริมงบประมาณผลิตงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนา ความเข้มแข็งทางวิชาการ และสนองต่อการแก้ไขปัญหาของชุมชนและท้องถิ่น

1.10 มหาวิทยาลัยฯควรจัดตั้งศูนย์บริการการให้คำปรึกษา ข้อมูลประจำสาขา คณะ หน่วยงาน หรือกิจกรรมตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย คอยอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาและ ผู้รับบริการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลการนำระบบสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคามใช้ในการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะ โดยจำแนกตาม องค์ประกอบย่อยของระบบ

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม

2.4 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.5 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ แนวทาง วิธีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.6 ยุทธวิธีการเสริมสร้างคุณภาพการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.7 ปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.8 กระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.9 ควรจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ ดัชนีชี้วัด เกณฑ์มาตรฐาน และวิธีการหรือ
แนวทางในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY